पुस्तिका नौ

अगस्त 2020

जनवरी 2012 से दिसम्बर 2012

सम्भव है
कुछ प्रस्थान बिन्दु मिलें।

सहयोग : पाँच–दस–बीस रुपये।

उल्लास है उदासी-अवसाद का उपचार

हर कोई खुशी, प्रसन्नता, प्रफुल्लता, आनन्द, हर्ष, उल्लास चाहती-चाहता है। हम अवसर ढूँढते हैं, मौके रचते हैं हँसी-ठिठौली के। चाहें तो इसे मानव योनि का स्वभाव कह सकते हैं।

जब-जब हम लेन-देन के रिश्तों से बाहर जाते हैं, जब-जब हम हिसाब-किताब भूलते हैं तब-तब हम मगन हो जाते हैं। छुपम-छुपाई खेलते बच्चे। बच्चों के साथ बच्चे बनते बड़े। युवा हों चाहे वृद्ध, लंगोटियों की टोली मिलने पर। ऐसी निकटता कि एक-दूसरे को हँसाने की तरकीबें बनाते हैं। विश्व-भर में प्रसन्नता की बहुत बातें हैं।

लेकिन बन्दिशें हैं। व्यवधान हैं। वह आ रहा है – हँसी बन्द। साहब को देखते ही खुशी गायब। धीर-गम्भीर भद्र लोग : क्या दाँत निकाल रहे हो..

कितने बेचारे थे राजा कि हँसाने के लिये दरबार में मसखरे रखने पड़ते थे। कितनी दयनीय है आज सिर-माथों के शिखर पर बैठने वालों की स्थिति कि लाफ्टर चैनल आवश्यक बन गये हैं।

प्रगति और विकास लिये हैं उदासी–हताशा–विषाद–अवसाद

ऊँच-नीच आमतौर पर और मण्डी-मुद्रा आधारित ऊँच-नीच विशेषकरके जीवन को अर्थहीन बनाती है। कथित उन्नति की खिल्ली नहीं उड़ा सकते – हम सब विभिन्न स्तरों पर उसके रंग में रंगे हैं। लेकिन, खिल्ली उड़ाना, दूसरों पर हँसना, परपीड़ा आनन्द ऊँच-नीच वाली समाज व्यवस्थाओं में व्यापक होता है। घुटन-कुँठा, तन और मन की पीड़ा के काबू से बाहर होने पर पहले भूत-प्रेत चढना, पागल होना कहते थे और आज मनोरोग कहते हैं। पहले उपचार के नाम पर थान-मजार थी और आज मनोचिकित्सक हैं। पहले के विकृत समुदाय ही बहुत दर्द पहुँचाते थे, इधर मण्डी-मुद्रा से जुड़ी समुदायहीनता (अकेलापन) महामारी बना है।

●आज विश्व में दो में से एक युवा मानसिक रोगों का शिकार है। दस से चौबीस वर्ष आयु की आधी आबादी अवसाद, शराब की लत, खंडित मन-विभाजित व्यक्तित्व, मन के अतिरेकों से पीड़ित है। ●प्रगति और विकास का पहिया चलता रहा तो सन् 2020 तक मानसिक रोग विकलांगता-अशक्तता-अयोग्यता के सबसे बडे कारण होंगे। ● एम्स की एक प्रोफेसर के अनुसार आज भारत में बीस प्रतिशत बच्चे एक अथवा दूसरी प्रकार की मानसिक गड़बड़ी लिए हैं। ● विश्व स्वास्थ्य संगठन के अनुसार भारत में 35.9 प्रतिशत आबादी कुछ समय तक गंभीर अवसाद से पीड़ित रहती है..... विश्व में भारत डिप्रेशन-अवसाद की राजधानी है। ●दस वर्ष के अध्ययन के पश्चात लेखिका शैफाली संध्या कहती हैं : –शहरों में पढी-लिखी पत्नियों में 72 प्रतिशत हल्के से भारी अवसाद से ग्रसित हैं। –अच्छी छवि दिखाने के लिए शहरों में दो-तिहाई पति-पत्नी विवाहित जीवन में खुश हैं का ढोंग करते हैं। –भारत की आई.टी. राजधानी कहलाती बेंगलुरु में एक चिकित्सालय ने पाया है कि गर्भवती महिलाओं में से आधी की लात-घूँसों से पिटाई होती है, चिल्लाकर डाँटी जाती हैं, जबरन यौन सम्बंध झेलती हैं। ●इन बीस वर्षों में भारत में तलाक की दर में दस गुणा वृद्वि हुई है। ●राष्ट्रीय अपराध रिकॉर्ड ब्यूरो के अनुसार भारत में वर्ष 2009 में 1,27,151 आत्महत्याओं की सूचना दर्ज की गई। एक मित्र के अनुसार इन 5-6 महीनों में आस-पास की दो-तीन गलियों में 5 बच्चों व युवा मजदूरों ने आत्महत्या की पर सब की सामान्य मृत्यु दर्शायी गई। एक सौ घरों के एक छोटे गाँव में दो ने आत्महत्या की – सामान्य मृत्यु दिखाई गई। लोग जानते हैं पर आत्महत्या को सामान्य मौत दिखाने की व्यापक सहमति है क्योंकि अन्यथा पुलिस से बहुत लफड़ा रहता है।

अमरीका में रुपये-पैसे के एक प्रतीक पर कब्जा करने से आरम्भ हुआ कब्जा अभियान दुनिया में कई स्थानों को रंगीन बना रहा है। नाचते-गाते, हँसी-खुशी से सराबोर, उल्लास से भरे हजारों लोगों का हुजूम कब्जा अभियान को एक नई दुनिया के लिए दस्तक दर्शा रहे हैं।

गुड़गाँव में मानेसर में मारुति सुजुकी कार फैक्ट्री पर पाँच महीने में दूसरी बार मजदूरों का कब्जा : "7 से 14 अक्टूबर के दौरान मारुति सुजुकी फैक्ट्री के अन्दर बहुत-ही बढिया समय रहा। न काम की टेन्शन। न आने-जाने का तनाव। न बस पकड़ने की चिन्ता। न खाना बनाने की टेन्शन। न खाना खाने की चिन्ता कि 7 बजे ही खाना है या 9 बजे ही खाना है। न इस बात की टेन्शन कि आज कौन-सा दिन है और कौन-सी तारीख चल रही है। निजी

बातें बहुत होती थी। एक-दूसरे के इतने करीब कभी नहीं आये जितने इन 7 दिनों प्रगति और विकास की एक झलक ही बहुत डरावनी है परन्तु प्रचार-प्रसार-चमक-रोगन द्वारा पैदा की जाती चाहतों वाले मनहूस माहौल को बढती हँसी-खुशी झकझोर रही है। ट्युनिशिया में हर्ष की लहर के सम्मुख विषाद का प्रतीक राष्ट्रपति भाग गया। उल्लास की ऊँचाई ने मिश्र में राष्ट्रपति को कारागार में पहुँचा कर सेना को हिलाना आरम्भ कर दिया है। लीबिया में हँसी-खुशी की उभरती लहर प्रतीक मिटाने-नया प्रतीक बनाने में फँस गई-फँसा दी गई है। यमन में हर्ष का बवंडर उमड़-घुमड़ रहा है।

यूनान में हर्षोल्लास को थामने-बाँधने वाले प्रयास ताश के पत्तों के महलों की तरह ढह रहे हैं। इटली में प्रधान मंत्री इस्तीफा दे कर मुकदमों का सामना कर रहा है। फ्राँस में राष्ट्रपति डाँवाडोल है। जापान में एक की जगह लेता दूसरा प्रधान मंत्री शीघ्र ही तीसरे के लिए कुर्सी खाली कर रहा है। इंग्लैंड में दस-बारह वर्ष के बच्चे विद्रोह की अगली कतारों में। में आये।'' इस पर एक अन्य फैक्ट्री में काम करता मजदूर बोला : ''मशीनी जिंदगी है। इतने बजे उठना। इतने फिक्स टाइम नहाना-धोना, नाश्ता, तैयार होना। बिल्कुल एक बाल्टी-दो बाल्टी में नहाना, बिल्कुल हिसाब है, कम-ज्यादा नहीं होता। बनाना, नाश्ता करना, डिब्बे में रखना, बस पकड़ने के लिए पैदल चलना, इतने समय में पहुँच ही जाना। अगर दस मिनट भी ज्यादा सो लिए तो स्पीड बढ जाती है, हर चीज का समय एक-दो मिनट घट जाएगा। सोचते हैं कम सोयें...... पूँजीवादी उत्पादन प्रक्रिया मजदूरों के जीवन को बाँध देती है। फैक्ट्री पर मजदूरों के कब्जे ने जीवन को उनमुक्त कर दिया, खोल दिया। इससे बड़ी चीज क्या होगी।'' एक अन्य मजदूर ने कहा, ''फैक्ट्री पर मजदूरों का कब्जा आम श्रमिक शोषित जन वर्ग के जीवन का नया आयाम है। नई प्रक्रिया की शुरुआत है। यह मजदूर हर समय रोना-धोना, कहीं कुछ नहीं हो रहा है या फिर धूम-धड़ाके में भड़ास निकालना वाली दीवारें ढह रही हैं। सामाजिक समस्याओं के तकनीकी समाधान ध्वस्त हो रहे हैं। विकृत समुदाय और समुदायहीनता (अकेलापन) में चुनना तवे और चूल्हे में चुनने के तौर पर नकारा जा रहा है। जीवन के हर क्षेत्र में सरकारी हस्तक्षेप सरकारी डंडे की तरह लड़खड़ा रहा है। संसार में हर स्थान पर और हर समय अनेक प्रकार के समुदाय-रूपी गठन हो रहे हैं। अपर्याप्ततायें पहचानी और त्यागी जा रही हैं। हँसी-खुशी की बहार लिए नये समुदायों की बाढ विश्व में नई समाज रचना लिए है। ■

अनुभव और विचार

25 वर्ष सरकारी उद्यम में नौकरी कर चुका, आन्दोलनों में नेत त्वकारी भूमिका निभा चुका पूर्व-कर्मचारी : सर्विस के दौरान मेरा मजदूर आन्दोलनों से गहरा सम्बन्ध रहा है। मेरा अन्दाजा है कि एक मनोरोग मैनेजमेन्ट में सदैव विद्यमान रहता है। नेगेटिव निर्णय लेना, उल्टा करना मैनेजमेन्ट के चरित्र में ही होता है। रियेक्शन-प्रतिक्रिया में ऐसा ही होता है। मैनेजमेन्ट न चाहने वाली बात को बिना देरी प्रदान करती है। चाहने वाली बातों को मैनेजमेन्ट लटका देती है। बिजली बोर्ड के चेयरमैन को हम हटवाना चाहते थे और इसके लिये हम ने उस चेयरमैन का कार्यकाल बढाने के लिये आन्दोलन किया...... हरियाणा सरकार ने उक्त विवादित चेयरमैन को तुरन्त हटा दिया। हम वेतनमानों में बढोतरी चाहते थे और हम ने पदोन्नति, रिक्तियाँ भरने, नये पद सृजित करने आदि माँगों के लिये आन्दोलन आरम्भ किया.. ... मैनेजमेन्ट ने वेतनमानों में बढोतरी तुरन्त कर दी और पदोन्नति आदि माँगों के लिये नीति बनाना बहुत समय बाद स्वीकार किया, पॉलिसी तो बहुत लम्बे समय के बाद जारी की गई। एक और मजेदार बात : हमारे दो साथियों का स्थानान्तरण मैनेजमेन्ट ने मुख्यालय से फील्ड में किया था। हम उन के ट्रान्सफर को रद्द कराना चाहते थे। हम ने तीन अन्य कर्मचारियों के स्थानान्तरण और करने के लिये आन्दोलन किया '' ताकि मुख्यालय पर मैनेजमेन्ट के दलाल खत्म हो सकें''...... आननफानन में मैनेजमेन्ट ने उन दो साथियों का ट्रान्सफर रद्द कर दिया। खूब मजा आया। ***दूसरा पहलू :*** हर नेता अपने समय में सफलतम इतिहास देखना चाहता है। और, इतिहास को रचने के लिये आन्दोलन व संघर्ष अपरिहार्य हो जाता है चाहे कर्मचारियों की माँग हों ही नहीं। माँगों को बना कर उनकी आवश्यकता बताई जाती है और एक भूमिका के तहत संघर्ष के पथ पर लाया जाता है... ... माँगों का ज्ञापन चाहे मजदूर वर्ग में हो, चाहे किसान वर्ग में हो, चाहे व्यापारी वर्ग में हो, यानी, जीवन के किसी वर्ग-क्षेत्र में भी हो, ऐसी मुख्य माँगों का सब से पहला उद्देश्य जमीनी नेतागिरी हासिल करना, अप्रत्यक्ष में सरकार व मैनेजमेन्ट की मदद करना तथा कुछ को उत्पीड़ित करवा कर उन लोगों को अपने जाल में फँसाये रखना अधिक होता है। चोरी से, बेइमानी से, ईमानदारी से लड़ कर भी माँगों की उपलब्धि सम्भव नहीं है। नेताओं की वजह से फेल..... जबकि व्यवस्था की असफलता का समाधान जरूरी है। माँगों के ज्ञापन वाली स्थिति को आज के युग में समझना व टालना जरूरी है। ■

मारुति सुजुकी मानेसर डायरी (5)

✶45 सैकेण्ड में एक कार बनाने के स्थान पर कम्पनी ने मानेसर फैक्ट्री में अब एक मिनट में एक कार बनाना निर्धारित किया है।

✶पुलिसवाले अब फैक्ट्री में नहीं हैं।

✶ क्या हुआ, कैसे हुआ यह कम्पनी को समझ में नहीं आ रहा। इसलिये मजदूरों पर जकड़ कसने से मैनेजमेन्ट डर रही है। कम्पनी पुचकारने में लगी है, मजदूरों को रियायतें दे रही है।

✶ दूरियाँ हैं। मैनेजमेन्ट और मजदूरों के बीच दूरियाँ रहती ही हैं। पर साहब कहते हैं कि दूरियाँ बन गई हैं, दूरियाँ मिटाओ। बड़े साहबों ने विभाग प्रमुखों से कहा है कि प्रत्येक स्थाई मजदूर और टेक्निकल ट्रेनी से निजी सम्पर्क स्थापित करो। कम्पनी से सीधे बात कहने के लिये मैनेजमेन्ट एग्जेक्युटिव अफसरों की दो मेल आई डी मजदूरों को उपलब्ध करवाई गई हैं।

✶ चर्चाओं, व्यापक विचार-विमर्श से घबराई प्रतिक्रिया वाली शक्तियों ने अफवाह फैलाई हुई है कि मजदूरों के फोन कम्पनी टैप कर रही है। सीधी-सी बात है कि कम्पनी और सरकार जिससे डरी हैं उसे और बढाना उनको उपयुक्त उत्तर है। भला जीभ कभी बत्तीस दाँतों के काबू में आई है ?! सितम्बर-अक्टूबर में बहुत बड़ी सँख्या में मारुति सुजुकी मानेसर मजदूर खुल कर बातें करते रहे और इसने कम्पनी तथा सरकार की कई तिकड़मों-साजिशों को धूल चटाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। बहुत-ही कमजोर हैं कम्पनी और सरकार इसलिये मजदूरों के बतियाने से इतना डरती हैं।

✶ प्रधान और महासचिव के बाद बाकी बचे निलम्बित 28 के नौकरी छोड़ने तथा हिसाब लेने के पश्चात भी यूनियन पंजीकरण की प्रक्रिया जारी। पहले क्षेत्र के आधार पर पदाधिकारी बनाने के प्रयास। झगड़ों में उलझ गये। नये पदाधिकारी। कम्पनी को जानकारी है। सब कुछ कम्पनी की जानकारी में हो रहा है। बहुत ज्यादा भरोसा था प्रधान और महासचिव में। इधर प्रधान-व्रधान की चर्चा हुई तो बस यह देख आये कि कौन बने हैं। अब आँख बन्द कर किसी पर भी विश्वास नहीं करेंगे। हड़ताल तो कम्पनी जब चाहे तब हो सकती है पर हम लोग खूब विचार-विमर्श के बाद ही निर्णय लिया करेंगे। हिसाब लेने वालों को कम्पनी ने इसलिये पैसे नहीं दिये कि यहाँ से छोड़ जाओ। इन्हें पैसे इसलिये दिये हैं कि कम्पनी के पक्ष में हमेशा हस्तक्षेप करेंगे। यूनियन और पदाधिकारी तो अब भी इनका अखाड़ा हैं।

✶ ''चण्डीगढ में अपने प्रभाव का प्रयोग कर श्रमायुक्त से यूनियन का रजिस्ट्रेशन करवा दीजिये।''

''क्या करेंगे पंजीकरण का ? आपको इसकी क्या जरूरत है? आपने तो श्रमायुक्त को यहीं फैक्ट्री गेट पर देख लिया है।''

''वह तो है। पर फिर भी सरकार की मान्यता से मदद मिलेगी।''

''क्या मदद मिलेगी ? सरकार और कम्पनी, दोनों को आपने देख लिया है। आप अपने को 3500 से 950 क्यों करना चाहते हैं ?''

''नहीं-नहीं, हम 3500 साथ रहेंगे।''

''कैसे ? यूनियन के सदस्य स्थाई मजदूर ही बन सकते हैं। ट्रेनी, अप्रेन्टिस, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर तो विधान-संविधान अनुसार यूनियन के सदस्य ही नहीं बन सकते। आपने फैक्ट्री के सब मजदूरों के बीच अनेकों तालमेलों और फैक्ट्री से बाहर के लोगों से जोड़ बना कर कम्पनी तथा सरकार को हिला दिया है। अब आप सिकुड़ना क्यों चाहते हैं ?''

''हम किसी को छोड़ेंगे नहीं। हम ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की माँग भी उठायेंगे। पर बातचीत के लिये कोई मान्य लोग तो हों। इसलिये यूनियन का रजिस्ट्रेशन चाहिये।''

''इस समय कम्पनी से बातचीत करने वाले कोई लोग नहीं है। आप 3500 के बीच जोड़ और फैक्ट्री से बाहर के लाखों के आपसे जुड़ने का डर कम्पनी से यह-वह आपको दिलवा रहा है। अप्रेन्टिस, ट्रेनी, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के पैसे बढा दिये हैं। जो 45 सैकेण्ड में एक कार बनाना निर्धारित था उसे एक मिनट में एक कार बनाना कर दिया है। स्थाई मजदूरों की तनखा में उल्लेखनीय वृद्धि की बात कम्पनी अधिकारी कह रहे हैं। ऐसे में 950 सदस्यों वाली यूनियन और मैनेजमेन्ट से वार्ता के लिये प्रधान, महासचिव आदि में आपका क्या हित हो सकता है ? इस समय कोई नहीं है जिससे कम्पनी समझौता कर सके इसलिये सब मजदूरों को रियायतें देने को मजबूर है। ऐसे में यूनियन और नेता तो वास्तव में कम्पनी को चाहियें। आज स्थितियाँ ऐसी हैं कि आपके लाख नहीं चाहने के बावजूद यूनियन पंजीकरण, यूनियन को मान्यता स्थाई मजदूरों में सिमटने से आरम्भ हो कर नेता मण्डली तक सिकुड़ जाती है और कम्पनी का एक औजर बन जाती है आमतौर पर। होण्डा में यूनियन का उदाहरण आपके सामने है। स्थाई मजदूर, ट्रेनी, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर 2005 में मिल कर लड़े थे। आज स्थाई मजदूर कहलाने वाले 1800 में कई लोग सुपरवाइजरों वाले कार्य करते हैं। कम्पनी ने ट्रेनी रखने ही बन्द कर दिये। आज उत्पादन का अधिकतर कार्य करने वाले ठेकेदारों के जरिये रखे 6500 मजदूरों से यूनियन के बारे में बात कीजिये और फिर सोचिये।''■

मण्डी में दृष्टिहीन

राष्ट्रीय दृष्टिहीन संघ (NFB) की मुण्डका, दिल्ली और मुजेसर, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्रियों में 250 तथा 200 दृष्टिहीन मजदूर काम करते थे। दिल्ली सरकार और हरियाणा सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन इन मजदूरों को नहीं दिये जाते थे पर इन्हें नियम अनुसार साप्ताहिक अवकाश तथा कैजुअल छुट्टी मिलती थी और 8 घण्टे की ड्युटी पर महीने के 3300 रुपये। ई.एस.आई. तथा पी.एफ. नहीं थी। अप्रैल-जून 2011 के दौरान इन फैक्ट्रियों से कई मजदूरों को नौकरी से निकाला गया। आठ घण्टे की ड्युटी के बाद काम के लिये रोका जाने लगा और उस अतिरिक्त समय का कोई भुगतान नहीं। फिर 9 नवम्बर को मैनेजमेन्ट ने सूचना दी कि आगे से घण्टों के अनुसार मेहनताने की बजाय उत्पादन की मात्रा के मुताबिक पैसे दिये जायेंगे। दृष्टिहीन मजदूरों ने हिसाब लगाया कि मैनेजमेन्ट के नये तरीके से उन्हें 12 घण्टे रोज ड्युटी पर महीने के 2600 रुपये बनेंगे। मैनेजमेन्ट के विरोध में मजदूरों ने काम बन्द कर दिया।

तालमेल बढा कर, 24 नवम्बर को दिल्ली में पुष्प विहार स्थित राष्ट्रीय दृष्टिहीन संघ के मुख्यालय पर 400 नेत्रहीन मजदूरों और समर्थकों द्वारा धरना-प्रदर्शन। मजदूरों के अनुसार राष्ट्रीय दृष्टिहीन संघ का घोषित लक्ष्य, ''नेत्रहीनों का नेतृत्व नेत्रहीनों द्वारा'', वास्तव में ''नेत्रहीनों का शोषण नेत्रहीनों द्वारा'' है। राष्ट्रीय दृष्टिहीन संघ के उच्च पदों पर नेत्रहीन व्यक्ति आसीन हैं।

मुख्यालय पर धरना-प्रदर्शन से समस्याओं का समाधान नहीं होने पर 28 नवम्बर से दिल्ली में जंतर-मंतर पर धरना आरम्भ किया। ''विश्व विकलांगता दिवस'' पर 3 दिसम्बर को संसद मार्ग पर प्रदर्शन और प्रतिनिधिमण्डल ने भारत सरकार के सामाजिक न्याय एवं अधिकारिता मंत्री से मुलाकात की। दृष्टिहीन मजदूरों को राहत नहीं मिली। जंतर-मंतर पर क्रमिक अनशन। बड़ा प्रदर्शन 21 दिसम्बर को। शास्त्री भवन स्थित सामाजिक न्याय मंत्रालय पर 2 जनवरी को धरना।

राष्ट्रीय दृष्टिहीन संघ मैनेजमेन्ट ने 4000-5000 रुपये तनखा में कुछ नये मजदूर भर्ती किये हैं। अन्धी होती है मण्डी और काणा होता है न्याय।■

फैक्ट्री जीवन की झलक

ईस्टर्न मेडिकिट मजदूर : ''उद्योग विहार, गुड़गाँव स्थित कम्पनी की फैक्ट्रियों में स्थाई मजदूरों की तनखा भी देरी से देने लगे हैं — नवम्बर की 13 दिसम्बर को दी। कैजुअल वरकर तो हर महीने कुछ करते हैं तब तनखा दी जाती है। प्लॉट 292 फेज-2 स्थित फैक्ट्री में कैजुअलों ने 21 दिसम्बर को दोपहर 2 बजे काम बन्द किया तब 6-7 बजे इमरजैन्सी लाइट जला कर नवम्बर की तनखा दी। मजदूरों पर नियन्त्रण कायम रखने के लिये प्लॉट 196 फेज-1 स्थित फैक्ट्री में कम्पनी ने पुलिस बुला ली। आज 24 दिसम्बर तक सब मजदूरों को नवम्बर की तनखा नहीं दी है। ईस्टर्न मेडिकिट की हर फैक्ट्री में डी-कैटेगरी नाम के मजदूर भी हैं जो वर्षों से सुबह 6 से साँय 6½ तथा सुबह 8 से रात 8½ की शिफ्टों में काम करते हैं पर उनकी पी.एफ. नहीं है।''

एडिगियर इन्टरनेशनल श्रमिक : ''प्लॉट 189 सैक्टर-4 आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में रोज सुबह 9½ से रात 1 बजे तक 700 मजदूर ***एडिडास, पूमा, रीबोक*** के लिये सिले कपड़े तैयार करते हैं। जबरन रोकते हैं। जनरल मैनेजर कार्ड छीन लेता है। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। अक्टूबर और नवम्बर की तनखायें 15 दिसम्बर तक नहीं दी तो सुबह 9½ बजे मजदूरों ने काम आरम्भ नहीं किया। काम बन्द हुये दोपहर का 1 बज गया तब कम्पनी द्वारा रखे 7 पी एस ओ (छह फुटे पहलवान) गुण्डागर्दी करने लगे। इस पर सब मजदूर फैक्ट्री से बाहर निकल गये। कम्पनी ने 3 दिसम्बर को पुलिस बुलाई थी जब नौकरी छोड़ गये मजदूर अगस्त की तनखा लेने पहुँचे थे।''

क्लच ऑटो कामगार : ''12/4 मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में नवम्बर की तनखा 14 दिसम्बर तक नहीं दी तो मजदूरों ने उप श्रमायुक्त को घेरा। कम्पनी घाटा बता रही है। थोड़े-थोड़े कर 16 को तनखा देनी शुरू की और आज 19 दिसम्बर तक सब मजदूरों को नहीं दी है।''

सुरक्षा कर्मी : ''मानेसर में ई.एस.आई. ऑफिस के ऊपर शाखा कार्यालय वाली ***एस आई एस सेक्युरिटी*** का अमूल डेरी में 26 गार्ड रखने का ठेका था। साँय 6 से रात 3 बजे तक ड्युटी — गाड़ियों में दूध लादा जाता। रोज 9 घण्टे ड्युटी पर 30 दिन के 4500 रुपये, ई.एस.आई. व पी.एफ. काट कर। तनखा देरी से, 20 तारीख को देते। गार्ड भाग जाते। छोड़ने पर किये काम के पैसों के लिये बहुत परेशान करते हैं। मैंने सितम्बर 10 में नौकरी छोड़ी और अब दिसम्बर 11 तक मुझे 17 दिन की ड्युटी के पैसे बार-बार माँगने पर भी नहीं दिये हैं। तीन महीने बाद आना, अमूल डेरी से चेक नहीं मिला है, इस्तीफा लिखो, ठेका टूट गया है — फाइनल सैटलमेन्ट होगा तब..... फण्ड का फार्म बाद में भर देंगे की बातें।''

उषा अमर फोर्स मैटल वरकर : ''486-87 उद्योग विहार फेज-3, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में कार्यरत 35 स्थाई मजदूरों की यूनियन का पंजीकरण मार्च में आया। सवा सौ कैजुअल वरकरों को घटा कर कम्पनी ने अप्रैल से 20-25 कर दिया है।....

और बातचीत तथा आदान-प्रदान के लिये

साथियों-मित्रों की कुछ बातें प्रस्तुत हैं।

✶ ***''मजदूरों ने फैक्ट्रियों पर कब्जे किये'' कहने की बजाय यह कहना कि ''मजदूरों ने फैक्ट्रियों पर से कम्पनियों के, सरकार के कब्जे हटाये'' :*** 4 से 16 जून 2011 के दौरान मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री मजदूरों ने जो किया वह बहुत-ही महत्वपूर्ण है। फिर 7 अक्टूबर को मारुति सुजुकी, सुजुकी इन्जन, सुजुकी कास्टिंग, सुजुकी मोटरसाइकिल, सत्यम ऑटो, बजाज मोटर, इन्ड्युरेन्स, हाईलैक्स, लुमैक्स, लुमैक्स डी. के., डिघानिया फैक्ट्रियों में मजदूरों ने जो किया वह तो और भी महत्वपूर्ण है। यह कोई जनवादी अधिकार अथवा संवैधानिक अधिकार की बात नहीं थी। यह कोई हड़ताल भी नहीं थी। मजदूर समाचार में हम ने इसे मजदूरों द्वारा फैक्ट्रियों पर कब्जा करना कहा है। जून और अक्टूबर 2011 में आई.एम.टी. मानेसर में मजदूरों ने जो किया उसे ''मजदूरों द्वारा फैक्ट्रियों पर कब्जा'' कहना भी उसके महत्व को कम करके आँकना है। और फिर, ''कब्जा करना'' तो दिशा ही गड़बड़ा देता है। ऊँच-नीच, अमीर-गरीब, ताकतवर-कमजोर वाली समाज व्यवस्थायें टिकी ही कब्जों पर होती हैं। आज कम्पनियाँ और सरकारें पृथ्वी पर तो हर चीज पर कब्जे करने में जुटी ही हैं, अन्तरिक्ष में भी कब्जों के लिये इनमें मारामारी मची है। हम सब चीजें साँझा करना चाहते हैं, हम हर चीज से कब्जे हटाना चाहते हैं। गाय पर कब्जा, मनुष्य के तन पर कब्जा, जमीन पर कब्जा, मकान पर कब्जा, जल पर कब्जा, हवा पर — मानव मन पर कब्जे की आतुरता...... कब्जा हवस हमें विनाश के कगार पर ले आई है। ऐसे में आई.एम.टी. मानेसर में मजदूरों ने जो किया उसे ''कब्जा करना'' कहना उसके सार को नकारना और उसकी सम्भावनाओं को कुचलने के समान है। मारुति सुजुकी मजदूरों की बातचीत में तो यह खुल कर आया है कि 7 से 14 अक्टूबर के दौरान जब फैक्ट्री पर कम्पनी और सरकार का नियन्त्रण-कब्जा नहीं रहा था तब उन्होंने जीवन के ऐसे आनन्द अनुभव किये थे जिनकी सामान्य तौर पर कल्पना भी नहीं की जा सकती। इसलिये आई.एम.टी. मानेसर मजदूरों ने जो किया उसका महत्व ''कब्जे हटाओ'' की श्रॅंखलाओं का प्रस्थान-बिन्दू बनने में है। इस सन्दर्भ में अमरीका में आरम्भ हुआ ''ऑक्युपाई (कब्जा)'' आन्दोलन वास्तव में कम्पनियों और सरकारों के कब्जे हटाने का अभियान है और इसी अर्थ में महत्वपूर्ण है।

✶ ***घाव को कुरेदना, घाव को सहलाना, घाव की चर्चा करना ऐसे चक्रव्यूह का निर्माण करना है जिसमें से कोई मसीहा ही निकाल सकता है :*** आज संसार में पीड़ा बहुत है। दुखों की भरमार है। ढेरों में घाव हैं। और, पीड़ा-दुख-घाव भी कारोबार बन गये हैं। कारोबारों की इस उपज का स्वयं कारोबार बन जाना बिचौलिया संस्कृति का एक स्तम्भ है। हमारे दुख-दर्द दूर करने में जुटी नायक-नायिकाओं की सेना हमारे दुख-दर्द को बढाने के पुख्ता इन्तजाम में जुटी है। भलाई की आड़ में बुरा करना बिचौलिया संस्कृति का सार है। रोना-धोना हमें बिचौलियों की शरण में ले जाता है। लेकिन, रोने-धोने के अलावा हम बहुत-कुछ करते हैं पर उसकी चर्चा हम कम ही करते हैं। प्रतिनिधि-नेता के किस्से ही ज्यादा चर्चा में रहते हैं। अकेले-अकेले और मिलजुल कर जो हम करते हैं उन अनुभवों को साँझा करना बिचौलियों के चक्रव्यूहों को भेदना है, पीड़ा के पहाड़ों को हटाना लिये है।

✶ ***आरम्भ कहाँ से करें ? कठिनाईयों-परेशानियों से या फिर आनन्ददायक क्रियाओं से ?*** कहते हैं कि दुनिया सिखाती है। जबकि, महत्वपूर्ण प्रश्न यह है कि हम दुनिया को पढते कैसे हैं। यह हमारा दुनिया को पढना होता है जो हमारी दिशा, क्षितिज, लक्ष्य तय करता है। और, दुनिया को यह पढना किन क्षमताओं को विकसित करना है यह निर्धारित करता है। कौन-सी प्रवृतियों को, कौन-से आवेगों को वजन देना है, जीवन्त करना है, गति प्रदान करनी है यह हम तय करते हैं। हमारा दुनिया को सही अथवा गलत पढना इस बात से तय होता है कि वास्तविकता में मौजूद सकारात्मक सम्भावनाओं को मूर्त रूप देने की दिशा में हम बढ पाते हैं या फिर हम नकारात्मकता तथा नकारात्मक सम्भावनाओं को पुष्ट करते हैं।

पिछले अंक में मानसिक रोगों के आँकड़ों ने प्रगति और विकास की विनाशकारी प्रतिक्रिया को हावी कर दिया। उल्लास के उभर सकने वाली, जीवन की अनगिनत अभिव्यक्तियों वाली नई भाषा-नये आवेगों-नये जोड़ों के लिये आमन्त्रण दब गया, बिखर गया, उलट गया। हुआ यह कि उल्लास अपनी स्वतन्त्र क्रियाशीलता की वास्तविकता की बजाय प्रगति और विकास की विनाशलीला के विरोध के तौर पर प्रकट हुआ। जीवन का उल्लास प्रतिक्रिया मात्र बन गया।

✶ ***हिमालयी आकार लेते पीड़ा के पहाड़ों को अनदेखा***

नहीं करना चाहिये। पिछले अंक में मानसिक रोगों के आँकड़े आज वास्तव में प्रत्येक को जो पीड़ा भोगनी पड़ रही है उसका एक बहुत-ही छोटा अंश-मात्र दर्शाते हैं। बेशक प्रगति और विकास के ताण्डव में जीवन की क्रियाशीलता अति महत्व की है। विनाशलीला के दौरान उल्लास के उभार आशा की किरणें हैं। जीवन द्वारा स्वतन्त्र तौर पर की जा रही रचनायें नई समाज रचना का आधार हैं। प्रगति और विकास द्वारा किये जा रहे विनाश के विरोध बेशक प्रतिक्रिया हैं पर इनके महत्व को कम करके नहीं देखना चाहिये। यह विरोध हर स्थापित प्रस्थापना पर प्रश्न-चिन्ह लगा सकते हैं और यह जीवन की क्रियाशीलता-रचनात्मकता को उथल-पुथल भरा माहौल प्रदान करते हैं। हाँ, हम विरोध तक ही सीमित रहे तो बर्बादी हमारे इन्तजार में है।

★हर महीने मजदूर समाचार ओखला, उद्योग विहार, मानेसर, फरीदाबाद में मजदूरों के बीच पहुँचने के दौरान अनेकों लोगों के साथ दो-तीन मिनट की चर्चायें होती हैं। इन बातचीतों में बार-बार एक दिक्कत उभर कर आती है। यह एक महत्वपूर्ण दिक्कत लगती है। बातों में कम्पलेन्ट-शिकायतों की भरमार रहती है। तनखा कम, वेतन में देरी, जबरन ओवर टाइम, दुगुनी दर की बजाय सिंगल रेट से भुगतान, गाली, पानी खराब, शौचालय गन्दे, पानी-पेशाब के लिये टोकन, ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं, एक्सीडेन्ट रिपोर्ट नहीं भरना, स्थाई नहीं करते, कैजुअल रखते हैं, ठेकेदारों के जरिये रखते हैं, फण्ड के पैसे नहीं मिलते, ई.एस.आई. कार्ड नहीं, छोड़ने पर काम किये दिनों के पैसे नहीं..... कम्पनियों की, सरकारों की शिकायतों वाली बातें अवश्य कीजिये पर चर्चाओं का इन दायरों में जकड़े रहना हम सब के लिये एक बाधा है। अकेले-अकेले और मिलजुल कर हम कितना-कुछ करते हैं। इन अनुभवों के बारे में बताइये। क्या-क्या करना ठीक रहा और क्या-क्या करना गलत रहा इसके बारे में बताइये। ऐसा क्यों हुआ इसके बारे में अपने विचार बताइये। कैसे करना अच्छा रहा और कैसे करना परेशानी लिये था........ अपनी इन बातों को फैलाना, इनका आदान-प्रदान बढाना बनता है। आपस में जब हम दो-चार घण्टे बातचीत करते हैं तब अपनी स्वयं की, सहकर्मियों की, साथियों की, पड़ोसियों की, दुनिया की सकारात्मक झलक भी उभर कर आती है। फुर्सत में होती इन चर्चाओं में हम कई प्रकार की सोच-विचार से गुजरते हैं। कई आवेग व्यक्त होते हैं। मजेदार क्षणों को नया जीवन मिलता है। आराम से बातचीत के लिये तो समय निकालिये ही, दो-तीन मिनट वाली बातों में भी अपनी पहल कदमियों के बारे में बतायें।■

फैक्ट्री रिपोर्ट

सीनियर फ्लैक्सोनिक्स मजदूर : "प्लॉट 89 सैक्टर-8 आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में ***जे सी बी, टाटा, अशोक लेलैण्ड*** वाहनों के साइलैन्सर में लगते फ्लैक्स और स्थानीय प्रयोग तथा निर्यात के लिये वाहनों के हॉज पाइप बनते हैं। सुबह 6 बजे शिफ्ट आरम्भ होती है, 5.55 पर हूटर — दो मिनट देरी पर गेट रोकना। भोजन अवकाश 12 बजे जा कर, 30 की बजाय 25 मिनट का। तीन शिफ्ट 8-8 घण्टे की थी, जून 2011 से 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट। ओवर टाइम पर जबरन रोकना, गेट पर फोन करना — इसे जाने मत दो। जनरल मैनेजर की भाषा : उलटा लटका दूँगा, पैन्ट उतार दूँगा। पावर प्रेसों पर हाथ कटने पर एक्सीडेन्ट रिपोर्ट नहीं भरना, फिर निकाल देना, मजदूर स्वयं अपना उपचार करवायें — तीस प्रतिशत के पास ई.एस.आई. कार्ड नहीं। फैक्ट्री में 67 स्थाई मजदूर, 40 कैजुअल वरकर और तीन ठेकेदारों के जरिये रखे 200 मजदूर। दस वर्ष से लगातार काम कर रहे मजदूर भी अस्थाई। उद्योग विहार, गुड़गाँव से 20 फरवरी 2009 को फैक्ट्री यहाँ आई.एम.टी. में लाई गई। ट्रान्सफर के समय कम्पनी ने कहा था कि अस्थाई मजदूरों को स्थाई कर देंगे और आने-जाने के लिये बस लगायेंगे। न बस के दर्शन हुये और न ही टेम्परेरी को परमानेन्ट किया। बल्कि, स्थाई मजदूरों को वर्दी का धुलाई भत्ता देना बन्द कर दिया, एल टी ए देना बन्द कर दिया, इन्सेन्टिव बन्द कर दिया। स्थाई मजदूरों की भी तनखा कम — 15 वर्ष से स्थाई की तनखा मात्र 6340 रुपये और एच आर ए के 1340 रुपये। कैजुअल तथा ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को बोनस न पहले देते थे और न अब देते हैं। पैसों की बहुत जरूरत होने पर भी अस्थाई मजदूरों को एडवान्स नहीं। हाँ, सब मजदूरों को ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से, पर गड़बड़ी कर ठेकेदार हर महीने ओवर टाइम के पैसों में से 400-500 रुपये खा जाते। कम्पनी ने 1 से 30 की जगह 25 से 25 का महीना कर तनखा में देरी करनी शुरू की — कुछ तय नहीं कि कब देंगे। ऐसे में स्थाई मजदूरों ने यूनियन पंजीकरण की प्रक्रिया आरम्भ की। सरकार से पंजीकरण 23 दिसम्बर को प्राप्त हुआ जबकि कम्पनी को माँग-पत्र अगस्त में ही दे दिया था और श्रम विभाग में दो-तीन बार मैनेजमेन्ट समझौता वार्ता के लिये पहुँची, पर दिसम्बर से आना बन्द कर दिया। माँग-पत्र में स्थाई मजदूरों की तनखा बढाने की माँग के संग वर्षों से काम कर रहे अस्थाई को स्थाई करने, बस का प्रबन्ध, कैन्टीन में पर्याप्त भोजन आदि माँगें थी। रविवार, 8 जनवरी के साप्ताहिक अवकाश के बाद 9 को सुबह ड्युटी के लिये पहुँचे तो फैक्ट्री गेट पर ताला लगा था। पूछने पर बोले कि पहले शर्तों पर हस्ताक्षर करो, फिर अन्दर

जाओ। किसी मजदूर ने हस्ताक्षर नहीं किये, 150 लोग गेट के बाहर बैठ गये। बी-शिफ्ट के भी किसी मजदूर ने शर्तों पर हस्ताक्षर नहीं किये। गेट के बाहर 300 मजदूर । अधिकारी बोले कि 27 स्थाई मजदूरों को छोड़ कर बाकी सब को ड्युटी पर ले लेंगे। हम ने गलती पूछी, नहीं बताई और तब 11 की तारीख दे दी। कम्पनी 8 जनवरी की रात से नये मजदूरों को फैक्ट्री में ले जाने लगी थी। बीस दिन में उनकी सँख्या 100-125 हो गई है और वे 24 घण्टे फैक्ट्री के अन्दर रहते हैं। स्टाफ के 45-50 लोग जो कि इंजिनियर हैं, वे सब उत्पादन कार्य में कम्पनी ने लगा दिये हैं। फैक्ट्री में 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में काम, गाड़ी तथा गार्ड-बाउन्सर स्टाफ को घर से लाते हैं और घर तक छोड़ कर आते हैं। ***लक्की इन्टरप्राइजेज,*** गुड़गाँव और ***अजय इंजिनियरिंग,*** फरीदाबाद के अलावा कम्पनी दिल्ली में भी माल बनवा रही है। आई.एम.टी. फैक्ट्री में अब सिर्फ असेम्बली होती है। श्रम विभाग में 11 जनवरी की तारीख पर कम्पनी बोली कि 17 स्थाई मजदूरों को छोड़ कर बाकी सब को ड्युटी पर ले लेगी। फिर 13 की तारीख पर बोले कि 12 को छोड़ कर.... 16 जनवरी की तारीख पर 4 को छोड़ कर. ... 18 की तारीख पर बोले 4 को बर्खास्त कर रहे हैं..... 19 की तारीख पर बोले कि इन 4 को निलम्बित कर रहे हैं.... 21 को....23 को यही बोले। उप श्रम आयुक्त के कार्यालय पर 17 जनवरी को मजदूरों का प्रदर्शन। घरों पर पत्र भेज रहे हैं कि या तो अन्दर आ कर काम करो अन्यथा हिसाब घर पर भेज देंगे — इससे घरवाले परेशान होते हैं। श्रम अधिकारी कहता है कि बड़ी मछली हमेशा छोटी मछली को खाती है। गणतन्त्र दिवस के बाद 27 जनवरी की तारीख पर कम्पनी नहीं पहुँची। फिर 30 जनवरी की तारीख पर उप श्रम आयुक्त बोला कि 4 स्थाई मजदूरों को छोड़ कर ड्युटी जाओ और कम्पनी बोली कि 40 अस्थाई को यहाँ नहीं लेंगे, उन्हें शिफ्ट करेंगे। फिर 3 फरवरी की तारीख पर कम्पनी नहीं पहुँची और फोन पर समझौते की बात की। फिर 8 फरवरी की तारीख पर कम्पनी बोली कि अस्थाई में 50 को ही यहाँ लेंगे और बाकी को दूसरी जगह भेजेंगे क्योंकि नये मजदूर ज्यादा काम कर रहे हैं। उप श्रम आयुक्त ने नई तारीख नहीं दी और आपस में बैठ कर समझौता करने को कहा। श्रम विभाग में 16 जनवरी को शिकायत करने के बाद कम्पनी ने दिसम्बर की तनखा 18-19 जनवरी को दी और खाते में कुछ गड़बड़ है कह कर दो स्थाई मजदूरों को दी ही नहीं। यूनियनों ने 8 फरवरी को फैक्ट्री गेट पर मीटिंग की, दस फैक्ट्रियों के 5-6 हजार मजदूर एकत्र हुये। आर्थिक और अन्य सहयोग के आश्वासन। कमला नेहरू पार्क में 15 फरवरी को यूनियनों की समिति सीनियर फ्लैक्सोनिक्स मजदूरों को समर्थन के बारे में विचार-विमर्श करेगी।''

और, एक विचार : जकड़ ढीली करने में जुटे मजदूरों पर जकड़ बनाये रखने के लिये शर्तों पर हस्ताक्षर को फैक्ट्री में प्रवेश के लिये अनिवार्य बनाना कम्पनियों की एक जाँची-परखी शतरंज की चाल है। शर्तों पर दस्तखत को नेता लोग हाथ कटवाना बताते हैं हालाँकि तथ्य यह है कि नौकरी लगते समय शायद ही कोई देखती-देखता है कि क्या-क्या शर्तें हैं। लीडर लोग शर्तों पर हस्ताक्षर की अनिवार्यता को गैर-कानूनी तालाबन्दी कहते हैं। आमतौर पर मजदूर शर्तों पर दस्तखत नहीं करते और फैक्ट्री के बाहर एकत्र होते हैं। मैनेजमेन्टें इसे मजदूरों द्वारा गैर-कानूनी हड़ताल घोषित करती हैं। एक-दो-तीन महीने-....-एक-डेढ वर्ष तक फैक्ट्री से बाहर बैठाये मजदूर कम्पनी की आवश्यकता अनुसार कमजोर पड़ जाते हैं और कम्पनी व यूनियन के बीच समझौता हो जाता है। गैर-कानूनी तालाबन्दी थी अथवा गैर-कानूनी हड़ताल थी की गुत्थी आमतौर पर गुत्थी ही बनी रहती है। ***मारुति सुजुकी मानेसर*** के मजदूरों का कम्पनियों के शर्तों पर हस्ताक्षर वाले इस चक्रव्यूह में 29 अगस्त 2011 को फँसना और फिर इसे काट कर बाहर निकलना के मुख्य कारण यह लगते हैं:

1. मजदूरों द्वारा सुनना सब की पर करना अपने मन अनुसार;

2. स्थाई मजदूरों, ट्रेनी, अप्रेन्टिसों, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के बीच बढते तालमेल;

3. बार-बार उकसाने के बावजूद मजदूर उकसावे में नहीं आये, प्रतिक्रिया देने वाले बनने की बजाय मजदूर क्रिया के वाहक बने और कम्पनी तथा सरकार को प्रतिक्रिया देने वालों की स्थिति में धकेला;

4. मजदूरों द्वारा अनुभव के बाद शर्तों और समझौतों को कागज के टुकड़ों के तौर पर लेना — 30 सितम्बर के समझौते के अनुसार शर्तों पर हस्ताक्षर कर 3 अक्टूबर को मजदूर फैक्ट्री के अन्दर गये और 7 अक्टूबर को फैक्ट्री पर से कम्पनी का कब्जा हटाया;

5. मारुति सुजुकी मजदूरों के अन्य फैक्ट्रियों के मजदूरों, छात्रों आदि के साथ बढते तालमेल — 7 अक्टूबर को आई.एम.टी. मानेसर में मजदूरों ने 11 फैक्ट्रियों पर से कम्पनियों के कब्जे हटाये;

6. ऐसे घनिष्ठ तालमेलों को आई.एम.टी. और गुड़गाँव, दिल्ली, फरीदाबाद की दिशाओं में फैलाने की बजाय इन्हें सुजुकी समूह की 4 फैक्ट्रियों तक सीमित करना ठहरना लिये था। यह ठहराव था जिससे मारुति सुजुकी और अन्य कम्पनियों तथा केन्द्र व राज्य सरकार की साँस में साँस आई। और, 6 महीने में मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री में तीसरा समझौता हुआ। शर्तों के जाल में फँस कर छटपटाने की श्रृँखला में एक कड़ी बनने की बजाय मारुति सुजुकी मजदूरों ने इसमें दरार डाली है। बाहर कर दिये जाने-

बाहर हो जाने के बाद फैक्ट्री गेट पर बैठना, श्रम विभाग में तारीखें और महीना-बीस दिन में प्रदर्शन-सभा ***जी के एन ड्राइवलाइन, सेन्डेन विकास, रीको ऑटो, डेन्सो, विवा ग्लोबल*** के मजदूरों के लिये दुखदायी परिणाम ही लिये थी। इसलिये सीनियर फ्लैक्सोनिक्स के हों चाहे अन्य किसी फैक्ट्री के मजदूर, बाहर कर दिये जाने-बाहर होने पर आसपास के मजदूरों के साथ तालमेलों को बढाने में जुट जाना बनता है। फैक्ट्री के बाहर होते हैं तब तालमेलों के लिये समय भी खूब रहता है और ऊर्जा की तो भरमार रहती है। मजदूरों के बीच तालमेलों का बढना हर समस्या का समाधान तो लिये ही है, यह नई समाज रचना के पथ पर बढना भी है। जबकि, गेट पर बैठना तथा जब-तब वाले सभा-प्रदर्शन तथा समय काटने के लिये ताश खेलना और कमजोर होते जाना लिये है।

मारुति सुजुकी मानेसर डायरी (6)

★ ***यही तो करना बनता है :*** ठेकेदार के जरिये रखा गया मारुति सुजुकी मजदूर 13 जनवरी को बी-शिफ्ट में ड्युटी पर था जब ***अलाइड निप्पोन*** के एक मजदूर ने फोन पर बताया कि फैक्ट्री में लगी आग से एक मजदूर जल गया है। कम्पनी ने उसे अलियर में सपना नर्सिंग होम में भर्ती किया है और डॉक्टर से कहा है कि शाम को उसकी छुट्टी कर देना। दोनों पैर जाँघ से नीचे तक जले हैं..... मारुति सुजुकी मजदूर ने अलाइड निप्पोन मजदूर से जले मजदूर को नर्सिंग होम में ही रखने को कहा। शनिवार, 14 जनवरी को सुबह मारुति सुजुकी में ठेकेदारों के जरिये रखे 10-15 मजदूर नर्सिंग होम गये। डॉक्टर ने जले मजदूर की छुट्टी करने की बात की तो कहा कि इलाज करो, कम्पनी अगर पैसे नहीं देगी तो हम देंगे। जले मजदूर को देखने कम्पनी से शनिवार व रविवार को कोई नहीं आया — साथी मजदूर अवश्य आते रहे। रविवार को साँय अलाइड निप्पोन के प्रोडक्शन मैनेजर को फोन किया तो साहब सफेद झूठ बोला कि उसे पता ही नहीं है कि कोई मजदूर जला है। अलाइड निप्पोन के जले मजदूर से मिलने गये मारुति सुजुकी के मजदूरों से सोमवार को सुबह डॉक्टर बोला कि पैसे दो नहीं तो ई.एस.आई. भेजेंगे। साथियों को फोन किये और आधे घण्टे में मारुति सुजुकी में प्रेस शॉप, असेम्बली, पेन्ट शॉप, वैल्ड शॉप विभागों के तथा सुजुकी पावरट्रेन के अलियर व ढाणा में रह रहे ठेकेदारों के जरिये रखे 70-80 मजदूर नर्सिंग होम पर एकत्र हो गये। वहाँ से अलाइड निप्पोन फैक्ट्री पहुँचे। फैक्ट्री मैनेजर से मिलने की बात की। साहब ने जले हुये मजदूर के बारे में कोई भी बात करने से इनकार कर दिया। मजदूरों ने यह भी कहा कि डरने की आवश्यकता नहीं है, आप गेट के दूसरी तरफ से ही बात करना, पर साहब नहीं माने। मारुति सुजुकी और सुजकी पावरट्रेन में ठेकेदारों के जरिये रखे 70-80 मजदूरों को अलाइड निप्पोन गेट पर आधा घण्टा हो गया तब जले मजदूर को भर्ती करने वाली ठेकेदार कम्पनी का सुपरवाइजर आया। बातचीत में तय हुआ कि नर्सिंग होम का खर्चा और उपचार के दौरान बैठे दिनों के पैसे मजदूर को दिये जायेंगे तथा उसके घरवालों को फोन करके बुलाया जायेगा। सोमवार दोपहर को जले मजदूर को आई.एम.टी. में सैक्टर-3 स्थित ई.एस.आई. अस्पताल ले गये। आपातकाल में भर्ती कर लिया और ई.एस.आई. कार्ड माँगा — नहीं था। सुपरवाइजर ने दो घण्टे का समय डॉक्टर से माँगा और 12.12.2010 से काम कर रहे मजदूर का ई.एस.आई. कार्ड 16.1.2012 को बनवाया गया। एक्सीडेन्ट रिपोर्ट भरी। जले मजदूर के पिता गाँव से आ गये हैं। आज 24 जनवरी तक वह ई.एस.आई. अस्पताल में भर्ती है। अलाइड निप्पोन फैक्ट्री में जला मजदूर दुर्गेश बास गाँव में किराये पर रहता है। मारुति सुजुकी और सुजुकी पावरट्रेन के इस सन्दर्भ में कदम उठाने वाले मजदूर अलियर तथा ढाणा में किराये पर रहते हैं और उनमें से किसी का भी दुर्गेश से कोई परिचय नहीं था। छह महीने में दो बार फैक्ट्री पर से कम्पनी का कब्जा हटाने ने मारुति सुजुकी मजदूरों में नई भावनाओं और विचारों को उभारा है। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को ड्युटी पर रखवाने के लिये स्थाई मजदूरों तथा टेक्निकल ट्रेनियों ने 7 से 14 अक्टूबर तक फैक्ट्री पर से कम्पनी का कब्जा हटाया और ....और साथ में आई.एम.टी. में 11 फैक्ट्रियों पर से मजदूरों ने कम्पनियों के कब्जे हटाये। इसने रंगत ही बदल दी है। जान-पहचान जहाँ झमेले लिये है वहाँ अनजाने भी अपने हैं का विचार-व्यवहार खूब कमाल करेगा।

अलाइड निप्पोन लिमिटेड, प्लॉट 440 सैक्टर-8 आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री जापान में मुख्यालय वाले ***हिताची समूह*** की ***जापान ब्रेक इन्डस्ट्रीज*** और भारत में मुख्यालय वाले ***तलवार समूह*** का संयुक्त उद्यम है। यह फैक्ट्री साहिबाबाद से 2010 में आई.एम.टी. आई है। अलाइड निप्पोन फैक्ट्रियों में ***होण्डा, हीरो, बजाज, पियाजिओ, यामाहा*** दुपहियों और ***सुजुकी, बॉश, टाटा, होण्डा*** कारों आदि के ओरिजिनल हिस्से-पुर्जे बनते हैं। अलाइड निप्पोन की आई.एम.टी. स्थित फैक्ट्री में वाहनों के ब्रेक शू बनते हैं और यहाँ 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में 300 मजदूर काम करते हैं। एक भी मजदूर स्थाई नहीं है, चार ठेकेदारों के जरिये 300 मजदूर रखे हैं। फैक्ट्री में सिर्फ स्टाफ

स्थाई है। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। ई.एस.आई. व पी.एफ. की राशि सब मजदूरों की तनखा से काटते हैं पर 70 प्रतिशत को ई.एस.आई. कार्ड नहीं। एक्सीडेन्ट होते रहते हैं पर एक्सीडेन्ट रिपोर्ट नहीं भरते। नर्सिंग होम में भेज देते हैं, मजदूर अपने खर्च पर उपचार करवाये। अधिक चोट लगने पर नौकरी से निकाल देते हैं — मोल्डिंग विभाग में एक मजदूर की तीन उँगली कटी, एक्सीडेन्ट रिपोर्ट नहीं भरी, प्रायवेट में इलाज करवा कर नौकरी से निकाल दिया।

✶ पैसे बढाने के बाद मारुति सुजुकी फैक्ट्री में ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों में आई.टी.आई. वालों को प्रतिदिन 238 रुपये 38 पैसे दिहाड़ी, 75 रुपये उपस्थिति भत्ता, 4 रुपये वर्दी धुलाई भत्ता, 19 रुपये 62 पैसे मेडिकल भत्ता, 19 रुपये 62 पैसे आवागमन भत्ता, यानी, एक दिन काम के 356 रुपये 62 पैसे। और बिना आई. टी.आई. वालों को प्रतिदिन 182 रुपये 69 पैसे दिहाड़ी, 75 रुपये उपस्थिति भत्ता, 4 रुपये वर्दी धुलाई भत्ता, 9 रुपये 62 पैसे मेडिकल भत्ता, 9 रुपये 62 पैसे आवागमन भत्ता, यानी, एक दिन काम के 280 रुपये 93 पैसे। त्यौहारी छुट्टी पर भत्तों के पैसे नहीं, मात्र दिहाड़ी ही। अब तीन महीने में दो छुट्टी ले सकते हैं और साप्ताहिक अवकाश के साथ भी छुट्टी ले सकते हैं। पहले ऐसी एक छुट्टी थी और वह भी सुपरवाइजर अनुमति दे तब — वह अनुमति नहीं देते थे। पहले 40 प्रतिशत बन्दों का उपस्थिति भत्ता कट ही जाता था — एक दिन की अनुपस्थिति पर 1950 में से 975 रुपये काटते हैं। स्थाई मजदूरों को 3 महीने में ऐसी 4 छुट्टी और ट्रेनी को 3।

✶ अब भी सुबह 7 की शिफ्ट में 6.45 पर और 3.45 वाली बी-शिफ्ट में 3.30 पर उपस्थित होना पड़ता है अन्यथा आधे दिन की अनुपस्थिति लगा देते हैं। भोजन अवकाश थोड़ा पहले करने अथवा 5 मिनट देरी से लौटने पर भी आधे दिन की अनुपस्थिति लगा देते हैं। अब भी बीमार होने पर पहले की तरह दवा ले कर तुरन्त काम पर लगो। पर हाँ, अब बन्दा दवा लाने जा सकता है जबकि पहले तो सुपरवाइजर दवा ले कर आता था।

✶ फैक्ट्री को कम्पनी के कब्जे से छुड़ाया उस दौरान ए-प्लान्ट ही कार्यरत था। इधर बी-प्लान्ट चालू हो गया है। बी-प्लान्ट में अधिकतर मजदूर नये हैं। ए-प्लान्ट की तुलना में बी-प्लान्ट में मजदूरों पर काम का बोझ ज्यादा है। ए-प्लान्ट में एम एक्स विभाग में 76 मजदूर हैं और बी-प्लान्ट में 51 ही। अब ए-प्लान्ट में रिलीवर हैं जबकि बी-प्लान्ट में रिलीवर नहीं हैं। वैसे, ए और बी प्लान्टों में एम एक्स विभाग के 127 मजदूरों में एक भी स्थाई मजदूर नहीं है, सब वरकर ठेकेदारों के जरिये रखे गये हैं। जहाँ 8 मजदूर चाहियें वहाँ 4 हैं और जिस दिन एक छुट्टी कर लेता है उस रोज तो भोजन भी मुश्किल से। लाइन रुकनी नहीं चाहिये! हाँ, पहले जहाँ ए कहते थे वहाँ अब बेटा कहते हैं पर अब भी धमकाते रहते हैं। दो कैन्टीन बनने से परेशानी कम नहीं हुई है क्योंकि बी-प्लान्ट चालू होने से मजदूरों की सँख्या बढ गई है।

✶ ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर कुछ न कुछ करते ही रहते हैं। नये यूनियन लीडर हमें 4 फरवरी तक रुकने को कहते, तब तक यूनियन का पंजीकरण हो जायेगा। अब वे कह रहे हैं कि 24 फरवरी तक इन्तजार करो, तब तक यूनियन का पंजीकरण हो जायेगा।

✶ मारुति सुजुकी परिसर में ***बेलसोनिका, एफ एम आई, एनर्जी, कृष्णा मारुति, एस के एच मैटल*** आदि फैक्ट्रियों में कम्पनी का काम होता है। बेलसोनिका में दो ठेकेदारों के जरिये रखे 600 मजदूर और 40-45 ट्रेनी 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में शीट मैटल से छोटे हिस्से-पुर्जे बनाते हैं। रविवार को भी काम। जबरन रोकते हैं, महीने में 150-200 घण्टे ओवर टाइम और भुगतान मात्र 24 रुपये प्रति घण्टा। तीन वर्ष तक ट्रेनी रखने के बाद कम्पनी स्थाई मजदूर नहीं बनाती बल्कि सुपरवाइजर बना देती है। और, वर्ष-भर बाद सुपरवाइजर को नौकरी से निकाल देती है।

फैक्ट्री जीवन की झलक

इण्डो ऑटोटेक मजदूर : "प्लॉट 338 सैक्टर-24 फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में 1000 के करीब मजदूर ***होण्डा, सुजुकी, यामाहा*** के हिस्से-पुर्जे बनाते हैं। पावर प्रेस विभाग में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं और यहाँ हाथ बहुत कटते हैं। पावर प्रेस में श्री कृष्ण इन्टरप्राइजेज नाम के ठेकेदार के जरिये मजदूर रखे हैं और ई. एस.आई. व पी.एफ. सब की हैं। वैल्डिंग विभाग में काम करते 400 मजदूरों में 50 की ही ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं — पंच कार्ड पर नाम नहीं, फोटो नहीं, मात्र एक सँख्या। होण्डा का कार्य करते 50 वैल्डरों की 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं। बाकी 350 वैल्डरों की रोज 12, 14, 15 घण्टे की एक शिफ्ट है। काम का बहुत दबाव रहता है, खड़े-खड़े काम करना पड़ता है, डण्डे से हाँके जाने जैसी बात है। गाली देते हैं और 12 घण्टे काम के बाद जबरन रोकते हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से....... सुबह 7 से रात 1 तक काम करवाते थे तब रात 8 बजे एक घण्टे का भोजन अवकाश देते थे और ओवर टाइम के 13 घण्टे बनाते थे पर मई 2011 से इसे बदल कर जितने घण्टे अतिरिक्त काम किया उतने ही घण्टे को ओवर टाइम कहते हैं। फैक्ट्री में कैन्टीन नहीं है, भोजन करने के लिये स्थान नहीं है, मशीन की बगल में नीचे बैठ कर खाना खाते हैं। इण्डो ऑटोटेक कम्पनी की आई एम टी मानेसर, भिवाड़ी, पुणे, कर्नाटक में फैक्ट्रियाँ हैं .....

मार्च 2012

मजबूरियों से पार पाने के उपायों पर चर्चायें

केन्द्र में : व्यवहार-व्यवहार-व्यवहार

●चाहे-अनचाहे आज विश्व के सात अरब लोग जुड़े हैं। वर्तमान समाज व्यवस्था ने सब को जोड़ा है — बाँधा है कहना अधिक उचित होगा। जबरन वाले जोड़ बहुत पीड़ा लिये हैं। इच्छा वाले जोड़ों में हँसी-खुशी-उल्लास होते हैं। दुनिया-भर में इच्छा वाले जोड़ों के लिये अनगिनत प्रयास हुये हैं और यह तेजी से बढते आ रहे हैं।

●हम में प्रत्येक जो इच्छित जोड़ बनाती-बनाता है वे पूरे नहीं पड़ रहे। इस या उस कोण से, इस अथवा उस परिस्थिति में, इतने समय में अपने इच्छित जोड़ों में हम कमियाँ पाते हैं। अपने जोड़ों को हम अपर्याप्त पाते रहे हैं।

●ऊँच-नीच, अमीर-गरीब, मेरी-तेरी, लाभ-हानि वाली समाज व्यवस्थाओं में टेढापन बहुत होता है। और फिर, ठहराव नहीं बल्कि गतिशीलता है। प्रकृति में हो चाहे समाज में, हर चीज हर समय बदलती रहती है। रुपये-पैसे, मण्डी-मुद्रा, बिक्री के लिये उत्पादन, मजदूर लगा कर मण्डी के लिये उत्पादन ने अलग-थलग को मिटा कर पृथ्वी पर सम्पूर्ण मानव योनि को तानों-बानों में कस दिया है। जटिलता और परिवर्तन इतने अधिक हो गये हैं कि व्यक्ति तो क्या, यह संस्थाओं की समझ के बाहर हो गये हैं।

●आज व्यक्ति हो, छोटी संस्था हो, बड़ी संस्था हो, वैश्विक संस्था हो, हर विषय में गलत साबित होना सामान्य है। किसी के किसी के भी बारे में आंकलन का सही होना तुक्के की श्रेणी में आता है। गलती-गलतियाँ कहाँ हुई-क्यों हुई के विश्लेषण स्वयं में विशाल आकार ग्रहण कर चुके हैं।

●एक क्षण की वास्तविकता का आंकलन भी आज इतना कठिन बना है। पल भर में परिवर्तित वास्तविकता ज्ञानियों-विशेषज्ञों को नाकारा की श्रेणी में धकेल देती है। आज ज्ञान उत्पादन की फैक्ट्रियाँ-संस्थायें दिवालिया हो गई हैं।

● हम में प्रत्येक का हर जगह और हर समय वास्तविकता के किसी न किसी पहलू से वास्ता पड़ता है। जिस पहलू के हम रूबरू होते हैं उसके आंकलन में गलती को सामान्य तौर पर हम तुरन्त भुगतते हैं। एक अत्यन्त नाजुक सन्तुलन......

●इसलिये गलतियाँ करना कोई लज्जा की बात नहीं है। गलत साबित होने पर शरमाने की आवश्यकता नहीं है। दरअसल वर्तमान समाज व्यवस्था में व्यक्ति अधिकाधिक गौण होती गई है। आज व्यक्ति का होना अथवा नहीं होना इस समाज व्यवस्था के पैमाने पर बराबर-सा हो गया है। इसलिये ''मैं गलत नहीं हूँ''.... गलती से भयभीत होने की स्थिति।

●लड़खड़ा रही वर्तमान समाज व्यवस्था पर केन्द्रित होने की बजाय आवश्यकता विकल्पों को देखने की है। लगता है कि एकमेव और एकमय का युग दस्तक दे रहा है।

●वर्तमान व्यवस्था के संस्थागत चरण में, चेहरा विहीन स्वरूप में जहाँ व्यक्ति गौण बना है वहीं विकल्पों के लिये प्रत्येक व्यक्ति अधिकाधिक महत्वपूर्ण बनी-बना है। आज हर व्यक्ति महत्वपूर्ण है और सब का साझा होना महत्वपूर्ण है। चन्द की सक्रिय पहलकदमी और बहुसँख्यक के पीछे-पीछे चलने वाले तौर-तरीके अपनी अन्तिम साँसें ले रहे हैं।

●आज ऐसे तौर-तरीकों की आवश्यकता है जो सात अरब लोगों की सक्रिय साझेदारी में योगदान दे सकें। इस सिलसिले में एक कदम के तौर पर हम बातचीतों के लिये यह निमन्त्रण दे रहे हैं। प्रत्येक माह के अन्तिम रविवार को मिलने का हम प्रयास करेंगे। आरम्भ हम 25 मार्च वाले रविवार से कर रहे हैं। सुबह 10 से देर साँय तक अपनी सुविधा अनुसार आप आ सकते हैं। फरीदाबाद में बाटा चौक और मुजेसर के बीच गन्दे नाले की बगल में ऑटोपिन झुग्गियों में प्रवेश करते ही मजदूर लाइब्रेरी है (झुग्गी नम्बर 3)। बाटा चौक से थर्मल पावर हाउस (अब प्लान्ट बन्द है) होते हुये रास्ता है, पाँच-सात मिनट की पैदल दूरी है।

●आप अनपढ हैं या पढे-लिखे हैं यह महत्वपूर्ण नहीं है। आप युवा हैं अथवा वृद्ध, इसका महत्व नहीं। हकलाना-काब्बा बोलना कोई झिझक की बात नहीं है। टुकड़ों में ही बातों के बारे में बेफिक्र रहिये। तारतम्य का अभाव, छूटी कड़ी-लड़ी-डँका बातचीतों में बाधक नहीं होंगे। टेढेपन, गतिशील टेढेपन से पार पाने के लिये सात अरब लोगों के बीच बातचीतों को बहुत बढाने की आश्यकता है।

●कदम हम वर्तमान में ही उठा सकते हैं। वर्तमान में हम निकट भविष्य वाले कदमों की तैयारियाँ भी कर सकते हैं। क्या करें और क्या नहीं करें, कैसे करें और कैसे नहीं करें हमारे लिये महत्वपूर्ण हैं। इस सन्दर्भ में प्रत्येक के अनुभव व विचारों का स्वागत है। हाँ, यह ध्यान में रखना आवश्यक है कि न तो वर्तमान कोई समरस

इकाई है और न ही विगत में सब कुछ एक समान था। हम में से किसी का आज वास्तविकता के जिस पहलू से वास्ता है उसकी गहरी छाप उस पर स्वाभाविक है। और, आज की वास्तविकता में मजदूरों में ही काफी भिन्नताओं के संग-संग किसान, दस्तकार, दुकानदार भी कई स्तर व स्वरूप लिये हैं। फिर, बीते हुये कल की भिन्न-भिन्न छापें भी अपने असर लिये हैं। इसलिये एक अनुरोध : कृपया वाक्‌युद्ध से बचने की कोशिश कीजिये ; चर्चाओं को-बहस को समेटने-समाप्त करने के प्रयास मत कीजिये ; आदरपूर्ण बातचीत की कोशिश कीजिये। यह बातचीतें मुख्यतः व्यवहार, बेहतर व्यवहार के लिये हैं।■

अप्रेन्टिस

सुजुकी पावरट्रेन एण्ड ट्रान्समिशन आई.टी.आई. अप्रेन्टिस : प्लॉट 1 ए सैक्टर-8 आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री मे अलग-अलग आई.टी.आई से आये हम 245 अप्रेन्टिस हैं। अपनी-अपनी ट्रेड में कार्य देखने, ध्यान से देखने, अनुभव करने और सीखने के लिये हमें यहाँ भेजा गया है। इसलिये हमारी ई.एस.आई. नहीं होती और हमारी जनरल शिफ्ट में उपस्थिति का नियम है। सप्ताह में एक दिन नजदीक की आई.टी.आई. में शिक्षा के लिये जाने का प्रावधान है। लेकिन यहाँ सुजुकी कम्पनी की मनमर्जी है। कम्पनी की आवश्यकता अनुसार हमें कार इन्जन प्लान्ट, ट्रान्समिशन प्लान्ट अथवा दुपहिया इन्जन प्लान्ट में आई.टी.आई. वाली ट्रेड से भिन्न कार्य में लगा देते हैं। जनरल शिफ्ट की बजाय हमारी ए, बी और सी शिफ्टों में ड्युटी है। देखने देने, अनुभव करने, सीखने-समझने देने की बजाय कम्पनी हमें सीधे उत्पादन कार्य में झोंक देती है। टारगेट अनुसार हम से जबरन काम करवाते हैं। कुछ सुपरवाइजर बहुत धमकाते हैं। सुबह 7 की शिफ्ट में पौने सात बजे विभाग में और लाइन चलने से दो मिनट पहले, 6 बज कर 58 मिनट पर लाइन पर। स्टेशन पर लगातार खड़े-खड़े काम करने में बहुत परेशानी होती है। एक ही काम, 8 घण्टे ही नहीं, हर रोज एक ही काम बहुत बोझिल लगता है। यह तो आसपास वाले स्थाई मजदूरों, ट्रेनी, ठेकेदारों के जरिये रखे वरकरों के साथ हँसी-मजाक हैं कि हम टिके हैं। इधर मैनेजमेन्ट-यूनियन समझौते में पैसों के साथ प्रोडक्शन बढा दिया है जिससे काम का दबाव बहुत बढ गया है, हमें खुद को धक्के मारने पड़ते हैं। कई स्थानों पर तो बिलकुल फुर्सत नहीं मिलती — ट्रान्समिशन प्लान्ट में असेम्बली लाइनें ऐसी हैं और इन्हें हम सबसे खतरनाक जगह कहते हैं। इधर भोजन भी खराब हुआ है और कैन्टीन में 6 लम्बी लाइन लगती हैं — निगलो और भागो क्योंकि लाइन पर 1 मिनट देरी से पहुँचने पर बहुत परेशान करते हैं। फैक्ट्री में तरह-तरह के भेदभाव हैं। भोजन और चाय के अप्रेन्टिस के 16 रुपये रोज काटते हैं पर ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के नहीं काटते। स्थाई मजदूर, ट्रेनी, अप्रेन्टिस को रात्रि भत्ते के तौर पर बी शिफ्ट में 35 रुपये और सी शिफ्ट में 50 रुपये देते हैं पर ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को यह नहीं देते। सी शिफ्ट में स्थाई मजदूरों को सुबह 7 बजे छोड़ते हैं पर अप्रेन्टिसों को डेढ घण्टे बाद, 8½ बजे छोड़ते हैं। तनखाओं में तो बहुत फर्क हैं ही, बस के मामले में भी दुभान्त है। मशीन में प्रोब्लम आने पर अप्रेन्टिस किसी से पूछते हैं तो कहते हैं कि आगे की लाइन चलाओ, प्रोडक्शन रुक जायेगा.... समय के अभाव में बताते नहीं। अप्रेन्टिस की कोई क्लास नहीं लगती, न तो फैक्ट्री के अन्दर और न फैक्ट्री के बाहर। बस लाइन चलाओ। काम का दबाव इतना ज्यादा है कि अप्रेन्टिस पूरी फैक्ट्री घूम कर देख भी नहीं पाते। आठ घण्टे ओवर टाइम के 150 रुपये देते थे, अब 240 रुपये किये हैं और बदले में छुट्टी का प्रावधान भी है — घर जाने के लिये हम ओवर टाइम से छुट्टी एकत्र करते हैं। अप्रेन्टिस का दौर पूरा करने के बाद अब स्थाई नौकरी नहीं देते। एक वर्ष अप्रेन्टिस रहने के बाद फिर ट्रेनी अथवा ठेकेदार के जरिये रखे मजदूर के तौर पर भी कम ही रखते हैं। अप्रेन्टिस के रूप में हम कम्पनियों के लिये बहुत सस्ते मजदूर हैं।■

कुछ विस्तार से

फतेहाबाद जिले में टोहाना कस्बे में 66 किलोमीटर हिसार रोड़ पर ***नूकेम लिमिटेड एम डी एफ डिविजन*** फैक्ट्री में प्लाई बनती थी। नूकेम की फरीदाबाद स्थित फैक्ट्रियों की ही तरह टोहाना फैक्ट्री में तनखायें बकाया होती गई। स्टाफ की फरवरी 2010 से अगस्त 2010 के महीनों की तनखा बकाया...... विरोध बढने पर सितम्बर 2010 की तनखा दी। और फिर, अक्टूबर, नवम्बर, दिसम्बर, जनवरी 2011 की तनखायें दी। प्लाई बनाने का कच्चा सामान नहीं आने की बात कर कम्पनी ने 28 फरवरी 2011 को उत्पादन बन्द कर दिया। स्टाफ के 60 सदस्यों ने अगले रोज, 1 मार्च से बकाया तनखाओं के लिये जनरल मैनेजर के कार्यालय के समक्ष धरना आरम्भ किया। श्रम निरीक्षक तथा श्रम अधिकारी 4 मार्च को पहुँचे और जनरल मैनेजर ने घाटे की बात की तथा बकाया वेतन के शीघ्र भुगतान का आश्वासन दिया। फिर, अनुशासनहीनता और दुर्व्यवहार के आरोप लगा कर मैनेजमेन्ट ने 5 मार्च की रात फैक्ट्री पर ताला लगा दिया। यूनियन प्रधान ने कहा कि 120 मजदूरों का प्रबंधन से कोई भी विवाद नहीं है। लेकिन स्टाफ के लोग और मजदूर जुड़ते गये। बुधवार, 9 मार्च

2011 को नूकेम कर्मियों द्वारा हिसार रोड़ जाम। जिला प्रशासन द्वारा आश्वासन। मैनेजमेन्ट ने 11 मार्च को तालाबन्दी हटाई। लेकिन वेतन के स्थान पर सिर्फ आश्वासन..... और वार्तायें। दिसम्बर में 15 दिन का आश्वासन — वो 15 दिन मार्च-आरम्भ तक पूरे नहीं हुये हैं। स्टाफ और मजदूर फैक्ट्री पर रहते हैं। बैंक वाले फैक्ट्री पर अपना ताला लगाने आये तो उन्हें ताला नहीं लगाने दिया। टोहाना के एस डी एम कार्यालय पर नूकेम कर्मी 4 मार्च 2012 को धरना-प्रदर्शन कर रहे थे।

सेन्चुरी मैटल रीसाइक्लिंग मजदूर : ''ततारपुर गाँव, जिला पलवल स्थित फैक्ट्री में कन्टेनरों में कबाड़ आता है जिसमें बम भी होते हैं। कन्टेनर खाली करते समय बम फटने से एक मजदूर की मृत्यु हो चुकी है। पाँच-छह ठेकेदारों के जरिये रखी 270 महिला मजदूर कबाड़ की छँटाई करती हैं। ततारपुर, बघौला, पृथला गाँवों से पैदल, फरीदाबाद से दो बसों में और पलवल से 6 थ्रीव्हीलरों में महिला मजदूर फैक्ट्री आती हैं। एक थ्रीव्हीलर में 15 होती हैं, आने-जाने के दौरान एक्सीडेन्ट बहुत होते हैं। ड्युटी सुबह 8 से साँय 6½ की है और सुपरवाइजर बदतमीजी से पेश आते हैं — ए बुढिया इधर आ, यह कर, वहाँ जा, काम करने नहीं आती, हरामखोरी करने आती है। पुरुष मजदूरों की सुबह 7 से रात 7 की तथा रात 7 से अगली सुबह 7 की और जनरल शिफ्ट हैं। महीने में 5-6 बार लगातार 36 घण्टे काम करवाते हैं। जबरन रोकते हैं, कार्ड पर जब तक सुपरवाइजर हस्ताक्षर नहीं करते तब तक गार्ड फैक्ट्री से बाहर नहीं निकलने देते। साप्ताहिक अवकाश नहीं, कोई छुट्टी नहीं — 26 जनवरी, 15 अगस्त, 2 अक्टूबर, होली, दिवाली को बाहर का गेट बन्द और अन्दर काम। महीने में 200 घण्टे से ज्यादा ओवर टाइम, भुगतान सिंगल रेट से। फैक्ट्री में 200 स्थाई मजदूर और बीस ठेकेदारों के जरिये रखे 650 मजदूर काम करते हैं। पन्द्रह ठेकेदारों के जरिये रखे 200 मजदूरों की ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। फैक्ट्री में कबाड़ से अल्युमिनियम की सिल्लियाँ बनती हैं और ताम्बा, जिन्क आदि दस तरह की चीजें छाँटी जाती हैं। आठ भट्टियाँ हैं — विस्फोट होते रहते हैं, 13 फरवरी की रात एक भट्टी में दो बार विस्फोट हुये। काम बन्द नहीं करते, भट्टी मजबूत बनी हैं, उछल कर पिघली धातु भट्टी पर तथा आसपास गिरती है — सामग्री भर कर, गेट बन्द कर फायर करते हैं इसलिये विस्फोट से नुकसान कम होता है........ भट्टी का गेट खुला हो तो मजदूर जल जाते हैं। बमों को सीधे भट्टियों में नहीं डालते — लेथ मशीन पर बाँध कर इनकी अल्युमिनियम की परत हटाते हैं, गर्म होने से अन्दर की बारूद में कभी आग लग जाती है तब मजदूर मशीन छोड़ कर भाग जाते हैं। गाली और डाँटना चलता रहता है। गन्दे शौचालय से सटा है पीने के पानी का स्थान।''

शाही एक्सपोर्ट हाउस श्रमिकः ''15/1 मथुरा रोड़ (सैक्टर-31) फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में ***एच एण्ड एम*** का माल बनता है और इस समय काम बहुत ज्यादा है। फरवरी में साप्ताहिक अवकाश वाले दिन, हर रविवार को ड्युटी। पैकिंग विभाग में 500 मजूर प्रतिदिन सुबह 9 से रात 1 बजे तक काम करते हैं और जब शिपमेन्ट जाती है तब अगली सुबह 6 बजे तक (तीन घण्टे के ब्रेक के ने अपनी लाइन में नहीं लिया (50 लाइन हैं) इसलिये वह महिला मजदूर भी नौकरी छोड़ गई। फैक्ट्री में 2000 महिला मजदूर और 1500 पुरुष मजदूर हैं।''

श्रीराम इंजिनियर्स कामगार : ''प्लॉट 54 सैक्टर-5 आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं। रविवार को 8½ - 8½ घण्टे की ड्युटी, शिफ्ट बदलती हैं। मजदूर समाचार के जनवरी अंक में गलत छपा है कि स्थाई मजदूरों को ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से करते हैं। वास्तव में सब मजदूरों को, 65-70 स्थाई मजदूरों और दो ठेकेदारों के जरिये रखे 125 वरकरों को ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से करते हैं। फैक्ट्री में होण्डा का काम भी नहीं होता, यहाँ सिर्फ मारुति सुजुकी के शॉकर के हिस्से बनते हैं। काम का भारी दबाव है, डायरेक्टर सिर पर खड़ा रहता है, 35 पावर प्रेसों पर एक्सीडेन्ट बहुत होते हैं, हाथ कटते हैं — प्रायवेट में पट्टी के बाद ई.एस.आई. भेज देते हैं। पावर प्रेसों पर काउन्टिंग मीटर लगे हैं फिर भी डायरेक्टर पीछे खड़ा हो जाता है..... नुकसान पर तनखा से पैसे काटते हैं, एक मजदूर के 3000 रुपये काटे, दूसरे मजदूर का 15 दिन गेट बन्द किया। ई.एस.आई. व पी.एफ. के पैसे तनखा से हर महीने काटते हैं पर 6 महीने बाद जमा करते हैं। कई वर्ष से काम कर रहा एक मजदूर फैक्ट्री में एक्सीडेन्ट में घायल हुआ, 2½ महीने ड्युटी नहीं कर सका, ई.एस.आई. में उपचार हुआ पर बोले कि पैसे की हकदारी नहीं बनती..... मजदूरों ने कम्पनी पर दबाव डाला तब ई.एस.आई. ने घायल मजदूर को दो सप्ताह के पैसे दिये। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को 4-5 महीने में निकाल देते हैं और फिर रख लेते हैं तथा इन मजदूरों के फण्ड के पैसे खा जाते हैं। स्थाई मजदूरों के ई.एस.आई. व पी.एफ. नम्बर बदलवा कर 10 वर्ष वाले को 4 वर्ष से दिखाते हैं..... पिछले वर्ष नवम्बर में 11 मजदूरों के ऐसे नम्बर बदले तो हम ने विरोध किया और काफी खींचा-तान के बाद उन्हें पुराने नम्बर दिये।''

हूटर पे नाच

सुन्दर वादियों के बीच अपनी धुन में दौड़ रही ट्रेन। शीतल पवन के झौंके यात्रियों को मदमस्त कर रहे थे। एक यात्री, जिसकी लम्बी दाढी और घने-लम्बे बाल थे, उसे नींद के झौंके आ रहे थे। नींद में मदहोश हो जाने का डर था। बगल वाले यात्री से बोला, "भाई, सुबह चार बजे मेरा स्टेशन आयेगा। नींद बहुत आ रही है। आप मुझे उठा दोगे क्या ?" "आप निश्चिन्त हो कर सोओ। आपके स्टेशन पर आपको उठा देंगे।" बेफिकर हो कर गहरी नींद में सो गया। सहयात्री को उनकी लम्बी दाढ़ी और घने-लम्बे बाल बहुत आकर्षक लगे। रहा नहीं गया। लोरी गुनगुनाते हुये प्यार से दाढ़ी और बाल काट कर अपने पास रख लिये। चार बजे स्टेशन आते ही नींद से जगा कर आदरपूर्वक ट्रेन से उतार दिया। गाड़ी निकल गई और हमारे यात्री खुशी-खुशी ऑटो पकड़ कर घर पहुँचे। गर्मियों के दिन थे। कुल्ला करने शीशे के सामने खड़े हुये। जोर-जोर से हँसने लगे। फिर थोड़ा गुस्से में आये। नाराज होते हुये बोले, "अरे! मैंने तो मुझे चार बजे उठाने को कहा था, उन्होंने तो किसी और को उठा कर मेरे घर भेज दिया।"

पढने में यह कैसा लगा आप बताना। सुनाने में हमें बहुत मजा आया है। हम में प्रत्येक में अनेक रूप हैं। हँसी-खुशी-उल्लास वाला रूप। दुखी-परेशान-दरिद्र वाला रूप। असहाय रूप। बागी रूप। धीर-गम्भीर मुद्रा। तनमय-लीन रूप। नटखट रूप। आवेश-आवेग रूप। रास-रति-कामुक रूप। चंचल रूप। बेताब-बेचैन रूप। नृत्य मुद्रा। कोलाहल रूप। क्लान्त-हताश रूप। कवि-रचनाकार रूप। सखी रूप। योद्धा रूप। मसखरा रूप। प्रशस्ति-गान रूप। गर्व-गौरव रूप। लज्जा रूप। ताण्डव रूप। शान्त-प्रशान्त रूप। मस्त-मगन रूप। यह संक्षिप्त विवरण है।

प्रत्येक मानव में अलग-अलग रूप के आकार और गहनता भिन्न हैं। हर रूप सोच का एक आधार है, एक प्रस्थान-बिन्दू है। उदाहरण के लिये, हम सब यह जानते हैं कि अगर हम किसी से हँस कर प्रसन्न-मुद्रा में मिलते हैं तो तन-मन-मस्तिष्क-सोच-वार्ता में यह भाव-तरंग बहती है।

हम सब अपने में अनेकानेक रूप पाते हैं। कुछ रूपों को सोच तथा अभिव्यक्ति में आज बहुत वजन दिया जाता है, बहुत महत्व दिया जाता है। जबकि, कुछ रूपों पर आधारित सोच तथा अभिव्यक्ति को दबाया जाता है, छिपाया जाता है, दुत्कारा जाता है।

यात्री घर पहुँच कर अपने आप को नहीं पहचान पाया। दैनिक जीवन में हर रोज ऐसे क्षण आते रहते हैं। इन क्षणों से खेलते हुये हम सोचते हैं तो हमें अपने विराट रूप का आभास होता है और दैनिक, दैनिक नहीं रहता।

एक साथी ने सवाल पूछा, "आप अपने जीवन के किस क्षण को, किस पहलू को, किस रूप को बढते, गति पकड़ते देखना चाहते हैं ?"

हूटर

★फरीदाबाद में सैक्टर-24 में प्लॉट 265 स्थित ***लखानी वरदान समूह*** की फैक्ट्री में शिफ्ट आरम्भ के समय सुबह 8 बजे और शिफ्ट समाप्ति पर साँय 4½ बजे हूटर बजता है। मजदूरों के भोजन अवकाश के लिये 12, 12½, 1, 1½, 2 बजे हूटर बजता है। एक दिन 2½ बजे हूटर बजा। क्या हुआ? क्या हुआ ? सुपरवाइजर और मैनेजर बोले कि एच.आर. विभाग पहुँचो। सुपरवाइजर-मैनेजर-मजदूर एकत्र हुये। डेढ-दो हजार लड़कों और लड़कियों में आपस में बातचीतें। कोलाहल, शोर। जनरल मैनेजर का भाषण। माइक में गड़बड़। ध्यान से सुनने पर भी कोलाहल और साहब की भाषा के कारण कम ही समझ में आ रहा था। आग से बचाव पर भाषण था। फिर आग बुझाने में विशेषज्ञों ने बातें रखी। सिलेन्डर दिखा कर फायर अफसर ने पूछा : "जानते हो इसमें कौन-सी गैस है?" कोई मजदूर कुछ नहीं बोला। अफसर बोला : "इसमें सी ओ टू गैस है। आग बिजली से लगी हो, चाहे पैट्रोल या थिन्नर से लगी हो, यह गैस बुझा सकती है। आग कपडे में लगी हो चाहे रबड़ में, यह गैस बुझा सकती है। इस सिलेन्डर को चलाते कैसे हैं ?.......... फैक्ट्री में कभी अचानक हूटर बजे तो जान बचाने के लिये तत्काल काम छोड़ कर खुले स्थान की तरफ दौड़ना। यहाँ खुले में एकत्र होना।" मीटिंग एक घण्टे चली।

अगले दिन सुबह 10 बजे के करीब अचानक हूटर बजा। लगता है आग लग गई। काम छोड़ कर मजदूर बाहर भागे। स्त्री और पुरुष मजदूर एच.आर. विभाग पर एकत्र। इधर-उधर देखा। कहीं धुँआ दिखाई नहीं दिया..... और मजदूर जोर-जोर से बोलने लगे : तनखा दो ! तनखा दो !

हूटर बजने पर सुपरवाइजर, मैनेजर, जनरल मैनेजर भी बाहर निकले थे। जी एम ने फोन कर सेक्युरिटी से पूछा। सेक्युरिटी वाले आये। एच.आर. वाले मजदूरों से कह रहे थे : "कहीं आग नहीं लगी। अपने-अपने काम पर जाओ।" रौब से बात करने वाला तनखा देने वाला अफसर डर-डर कर कह रहा था: "जाओ-जाओ, चलो-चलो। यहाँ कहीं आग नहीं लगी है।" और, स्त्री-पुरुष मजदूरों का नाद स्वर : तनखा दो ! तनखा दो ! जनरल मैनेजर एच.आर. विभाग पहुँचा और बोला : "पैसे आयेंगे। तुम्हें शाम तक मिल जायेंगे। जाओ काम करो। हूटर खराब है। कहीं आग नहीं लगी है।"

शाम तक पैसे नहीं दिये। अगले दिन मजदूर 12 बजे से काम बन्द करने लगे और 4½ तक काम बन्द रखा। पैसे नहीं दिये। तीसरे दिन 10 बजे से मजदूर काम बन्द करने लगे और 4½ तक काम बन्द रखा। पैसे नहीं दिये। चौथे दिन सुबह-सुबह ही मैनेजमेन्ट ने पैसे बाँटे।

लखानी वरदान समूह की फैक्ट्रियों में मजदूरों को 37-40 दिन काम करते हो जाते हैं तब भी 30 दिन के पैसे नहीं देते। वेतन 7-10 तारीख से पहले देने की बजाय 18-20 तारीख के बाद। हूटर वाली बातें दिसम्बर 2011 की हैं। इधर फरवरी माह की तनखा प्लॉट 265 सैक्टर-24 में 18 मार्च को देनी आरम्भ की थी और क्लोजिंग विभाग में 22 मार्च तक नहीं दी तो मजदूरों ने 22 व 23 को काम ढीला किया और 24 मार्च को पूरे दिन काम बन्द रखा। रविवार के साप्ताहिक अवकाश के बाद 26 व 27 मार्च को भी पूरे दिन काम बन्द रखा। मैनेजमेन्ट ने 28 मार्च को सुबह फरवरी की तनखा दी। इस फैक्ट्री में ***पूमा, केचुआ, पेस*** के जूते-चप्पल बनते हैं। होली पर तनखा देने की बजाय एडवान्स देने लगे तब ***लखानी रबड़ उद्योग***(प्लॉट 131 सैक्टर-24) में मिक्सिग विभाग के 300 मजदूरों ने काम बन्द कर दिया। इस पर मिक्सिंग मजदूरों को 7 मार्च को फरवरी की तनखा दी गई जबकि अन्य विभागों के मजदूरों की तनखा कम्पनी ने लटका दी थी।

★फरीदाबाद में इन्डस्ट्रीयल एरिया में प्लॉट 30/8 स्थित ***ग्लोब कैपेसिटर लिमिटेड*** फैक्ट्री में मैनेजमेन्ट 10½ घण्टे को 8 घण्टे कहती है। यहाँ काम करते 500 मजदूरों में 50 महिला मजदूरों तथा 250 पुरुष मजदूरों की ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं, त्यौहारी छुट्टी नहीं। इन 300 मजदूरों को 10½ घण्टे के 175 रुपये देते हैं, यानी इनकी तनखा (8 घण्टे 26 दिन) 3640 रुपये। जिन 200 मजदूरों की ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं उनकी तनखा 4644-5650 रुपये है। सुबह 8 से रात 8½ और रात 8 से अगली सुबह 8 की दो शिफ्ट हैं। साढे बारह घण्टे में 2 घण्टे और 12 घण्टे में 1½ घण्टे को कम्पनी ओवर टाइम कहती है, भुगतान सिंगल रेट से। रविवार को साँय 6½ बजे बाद काम बन्द। महीने में 10-12 फुल नाइट, यानी सुबह 8 बजे काम आरम्भ करने वाला मजदूर रात 8½ बजे घूटने की बजाय अगली सुबह 7½ बजे छूटता है और फिर आधे घण्टे बाद, 8 बजे से उसकी ड्युटी शुरू हो जाती है। फैक्ट्री में 1 एम एम डी से 150 एम एम डी के कैपेसिटर ***एल जी, सैमसंग, जी ई मोटर, ओरियन्ट पँखे*** के लिये बनने के संग-संग पी एस आई, मेवे, आल्को को निर्यात भी किये जाते हैं।

मजदूर लाइन पर काम करते-करते ही बात कर लेते हैं। भोजन अवकाश में बातें की। आठ घण्टे की ड्युटी, तनखा बढाने, ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से के लिये मिल कर कदम उठाने का तय हुआ। कोई नेता नहीं। बीस मार्च से मजदूरों ने फुल

नाइट करना बन्द कर दिया। फरवरी की तनखा 7 मार्च को लेने के बाद मजदूरों ने साँय 6½ छुट्टी कर ली। कोई मजदूर रात 8½ तक रुका ही नहीं — 7½ बजे स्टाफ को गाड़ियों में माल लोड करना पड़ा। रविवार को सब मजदूरों ने छुट्टी की है। महिला और पुरुष मजदूर सोमवार को ड्युटी करेंगे और कम्पनी क्या करती है यह देखेंगे। कम्पनी ने टालमटोल की तो साँय 4½ बजे दिन की शिफ्ट वाले मजदूर छुट्टी करेंगे।

कै

मारुति सुजुकी मानेसर कैन्टीन वरकर : फैक्ट्री में अब दो कैन्टीन हैं। दोनों कैन्टीनों में काम करते मजदूरों की 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं। ए-कैन्टीन बड़ी है। इसमें भोजन के लिये 16 काउन्टर हैं। दो मजदूर एक काउन्टर सम्भालते हैं। सब्जी काटने वाले, भोजन बनाने वाले, काउन्टरों पर पहुँचाने वाले, बर्तन धोने वाले, कैन्टीन की सफाई करने वाले, चाय बनाने वाले, चाय विभागों में ले जाने वाले। सुबह 8½ चाय व स्नैक्स, 10½ बजे चाय, 2½ बजे चाय व बिस्कुट, 3½ बजे चाय व बिस्कुट जनरल शिफ्ट तथा स्टाफ को, साँय 6 बजे चाय व स्नैक्स। भोजन अवकाश सुबह 11 से दोपहर बाद 3 बजे तक लगातार। यह कार्य सुबह 8 से रात 8 की शिफ्ट वाले कैन्टीन वरकरों के हैं। फिर ऐसे ही कार्य रात 8 से अगली सुबह 8 की शिफ्ट वाले कैन्टीन मजदूर करते हैं। ए-कैन्टीन में दोनों प्लान्टों के असेम्बली विभाग मजदूर, दोनों प्लान्टों के पेन्ट शॉप वरकर, एस एण्ड डी (ड्राइवर तथा रिपेयर वरकर) तथा तीसरे प्लान्ट का निर्माण कर रहे लार्सन एण्ड टूब्रो के 2500 मजदूर भोजन करते हैं। ए-कैन्टीन में 350 और बी-कैन्टीन में 150 से ज्यादा वरकर दोनों शिफ्टों में हैं। कैन्टीन मजदूरों की शिफ्ट नहीं बदलती — रात वाले लगातार रात में ही रहते हैं। ठेकेदार बदल जाते हैं पर कैन्टीन वरकर अधिकतर वही रहते हैं। इधर 1 मार्च से ठेकेदार बदला है और कहा है कि तनखा बढायेंगे। पुराने उस्ताद को 19,000 रुपये मिलते थे, नये को 13,500 रुपये देंगे। समोसा, रोटी बनाने और मशीन से आटा गूँथने वालों को 12 घण्टे रोज पर 26 दिन के 5000 रुपये। बाकी सब कैन्टीन वरकरों को 12 घण्टे रोज पर 26 दिन के 4000 रुपये देते थे जिनमें से 250 रुपये ई.एस.आई. व पी.एफ. के काटते थे। अब नये ठेकेदार ने कहा है कि पहली मार्च से 12 घण्टे रोज काम पर 26 दिन के 4400 रुपये देंगे। पाँच सौ से ज्यादा कैन्टीन मजदूरों पर एक जनरल मैनेजर, 5 मैनेजर और 30 से ज्यादा सुपरवाइजर दोनों कैन्टीनों में हैं। ई.एस.आई. कार्ड किसी भी कैन्टीन वरकर को नहीं दिया है। पे-स्लिप कभी भी कैन्टीन मजदूरों को नहीं देते। जब 12 घण्टे बाद 2-4 घण्टे काम के लिये रोकते हैं तब कहते हैं कि इनके पैसे देंगे पर फिर देते नहीं। काम का भारी दबाव रहता है। किसी दिन किसी बन्दे ने छुट्टी कर ली तो दो-तीन जगह काम करने में भारी परेशानी होती है। शिकायत हो जायेगी, मैनेजर डाँटेगा के चक्कर में चाय और स्नैक्स दौड़-दौड़ कर प्रोडक्शन वालों को विभागों में पहुँचाते हैं। फैक्ट्री 600 एकड़ में फैली है। शुक्र है कि चाय प्रोडक्शन वालों को ही पहुँचानी होती है। ***सुजुकी पावरट्रेन कैन्टीन*** में स्थितियाँ ऐसी ही हैं। यहाँ भी कैन्टीन वरकरों की 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं — 8 से 8 की बजाय यहाँ सुबह 9 से रात 9 और रात 9 से अगली सुबह 9 की शिफ्ट हैं।

दादरा नगर हवेली

आलोक इन्डस्ट्रीज स्पिनिंग डिविजन मजदूर : केन्द्र सरकार प्रशासित क्षेत्र के गाँव रखोली, डाक सिलवासा स्थित फैक्ट्री में काम करने 2003 में गया था। फैक्ट्री में तब तीन प्लान्ट कार्यरत थे और कई बन रहे थे। यहाँ कई प्रकार के सूती धागे, कई तरह के पोलिस्टर के धागे और कई प्रकार के मिक्स धागे बनते हैं। एक महीने ट्रेनी रखा तब 70 रुपये रोज और फिर 90 रुपये 8 घण्टे के कर दिये। लेकिन महीने में कम से कम 24 हाजिरी जरूरी थी। एक भी हाजिरी 24 से कम हुई तो 5 रुपये प्रतिदिन के काट लेते थे, 90 की जगह 85 रुपये दिहाड़ी कर देते थे। ई.एस.आई. तथा पी.एफ. नहीं थी।

2010 में फिर वहाँ काम करने गया। फैक्ट्री में 9 प्लान्ट हैं। तीन हजार के करीब मजदूर काम करते हैं। स्थाई मजदूर एक भी नहीं है। कम्पनी द्वारा भर्ती कैजुअल वरकर 700 के करीब हैं और आठ-दस ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की सँख्या 2000 से ज्यादा है। दो शिफ्ट हैं 12-12 घण्टे की। कैजुअल वरकरों में हैल्परों की तनखा 4500 रुपये तथा ऑपरेटरों की 5000-8000 रुपये और ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को 12 घण्टे रोज पर 26 दिन के 5000 रुपये, ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। तनखा कम, काम का बोझ ज्यादा और कार्यस्थल पर भारी गर्मी के कारण बहुत लोग छोड़ते रहते हैं। महीने में 24 हाजिरी पर 250 रुपये इनाम देते हैं फिर भी आधे मजदूरों की इतनी हाजिरी नहीं होती। अप्रैल-मई-जून में 24 हाजिरी पर इनाम 1000 रुपये कर देते हैं। फैक्ट्री में 50% मजदूर उड़ीसा से, 20% स्थानीय, 20% उत्तर प्रदेश से और बाकी बिहार, बंगाल, महाराष्ट्र, मध्य प्रदेश से हैं। स्थानीय मजदूर छुट्टी-डाँडी ज्यादा करते हैं। रहने के लिये कमरे कम्पनी ने ले रखे हैं।

एक कमरे में 6 मजदूर और हर वरकर की तनखा से कमरे के 300 रुपये कम्पनी काटती है। वैसे, बाहर कमरे का किराया 1000 रुपये है। कम्पनी द्वारा भर्ती कैजुअल वरकरों की तनखा ए टी एम द्वारा, पी.एफ. राशि काटते हैं, ई.एस.आई. का पता नहीं, और कैन्टीन में थाली 5 रुपये में। एक थाली से पेट नहीं भरता, दो थाली लेनी ही पड़ती हैं। छोड़ने पर फण्ड के पैसों के लिये बहुत मगजमारी, कम ही ले पाते हैं। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को कैन्टीन में थाली 15 रुपये में.... ज्यादातर कमरे से भोजन बना कर लाते हैं। रखोली में ही आलोक इन्डस्ट्रीज की वीविंग, प्रोसेसिंग एण्ड डाइंग और गारमेन्ट फैक्ट्रियाँ हैं। कम्पनी की सिलवासा और वापी में भी फैक्ट्रियाँ हैं।

फैक्ट्रियों में हालात की एक झलक

बेनोक्स एग्जिम (गुरमान) मजदूर : ''प्लॉट 19 सैक्टर-4 आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में सुबह 9 से रात 8½ की ड्युटी है और गेट पर ताला लगा कर रात 11 बजे तक रोक लेते हैं। महिला मजदूरों को रात 9½ छोड़ देते हैं। ओवर टाइम का भुगतान डेढ की दर से.... 8 की बजाय 9½ घण्टे काम के बाद के समय को ओवर टाइम कहते हैं, एक छुट्टी पर इस ओवर टाइम में से भी तीन घण्टे काट लेते हैं, और वैसे भी गड़बड़ी कर हर महीने 200-300 रुपये खा जाते हैं। यहाँ 1000 मजदूर ***फोसिल*** के लिये चमड़े के थैले बनाते हैं। इन 1000 में 600 की ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं, बायर आते हैं तब इन 600 मजदूरों को फैक्ट्री से बाहर रखते हैं। फरवरी में 5 से 15 फरवरी के दौरान कभी जाँच की बात थी। बिना ई.एस.आई. और पी.एफ. वाले 600 मजदूरों की 1 से 15 फरवरी तक ड्युटी सुबह 9 की बजाय दोपहर बाद 1 बजे से कर दी। दोपहर बाद वाली यह ड्युटी 22 फरवरी तक रही — जाँच वाले 22 फरवरी को 11 बजे आये थे। रोज 9½ घण्टे ड्युटी पर 26 दिन के इन 600 मजदूरों में हैल्परों को 4000-4200 रुपये और कारीगरों को 5300-6000 रुपये देते हैं। ई.एस.आई. व पी.एफ. वाले हैल्परों को 9½ घण्टे रोज पर 26 दिन के 4500-4800 रुपये। काम के लिये भारी दबाव, पानी-पेशाब के लिये टोकन लो. .... एक मजदूर ने टेबल पर पेशाब कर दिया तब कुछ दिन टोकन बन्द किया और फिर शुरू। पानी-पेशाब का टोकन कम्पनी का और भोजन का टोकन बायर का। प्रतिदिन प्रति मजदूर 50 रुपये भोजन के लिये बायर से आते हैं और कम्पनी खर्च 10 रुपये ही करती है। भोजन खराब और कम, 5 पूड़ी से पेट नहीं भरता। कैन्टीन में भोजन अवकाश के समय बहुत भीड़, धक्का-मुक्की।''

अलंकार श्रमिक : ''410 उद्योग विहार फेज-3, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में 1000 मजदूर रोज सुबह 9 से रात 10-11 तक काम करते हैं और अगली सुबह 6 बजे तक रोक लेते हैं। एक-दो घण्टे फैक्ट्री में ही सो जाते हैं या छुट्टी कर लेते हैं..... छुट्टी करने पर साहब गाली देते हैं। रविवार को भी फुल नाइट लगती है, यानी, रविवार को सुबह 9 बजे काम आरम्भ और सोमवार सुबह 6 बजे जा कर छुट्टी....तीन घण्टे बाद फिर काम में लगने के लिये। महीने में 250-300 घण्टे ओवर टाइम, भुगतान सिंगल रेट से भी कम, 18-19 रुपये प्रतिघण्टा। लगातार 21 घण्टे काम करवाते हैं तब भी रोटी के लिये पैसे नहीं देते। फैक्ट्री में काम करती 200 महिला मजदूरों को रात 9½-10 बजे छोड़ देते हैं। यहाँ ***चिकोस*** और ***आई टी एस*** के वस्त्र तैयार होते हैं। हैल्पर की तनखा 4200 रुपये, चैकर की 4650 और सिलाई कारीगर की 4800 रुपये।''

कटलर हैमर कामगार : ''20/4 मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित इलेक्ट्रिकल कन्ट्रोल सिस्टम बनाने वाली फैक्ट्री में 150 स्थाई मजदूर, चार ठेकेदारों के जरिये तनखा पर रखे 1200 वरकर, और एक ठेकेदार के जरिये पीस रेट पर रखे 100 मजदूर हैं। अब टूल रूम आदि में आई.टी.आई. व डिप्लोमा वाले स्थाई मजदूरों की भर्ती कम्पनी दिल्ली में करती है और उन्हें स्टाफ कहती है। हर वर्ष की तरह इस साल भी ठेकेदारों के जिरये रखे सब मजदूरों को 31 मार्च को नौकरी से निकाल दिया। पाँच अप्रैल से ठेकेदारों के जरिये रखे जाते मजदूरों को नये सिरे से रखेंगे। ड्युटी के बाद 2-4 घण्टे रोकने पर 26 मार्च से नकद पैसे दिये (सिंगल रेट से)। वैसे, ड्युटी के बाद रोकने पर बदले में छुट्टी देने का प्रावधान कर रखा है। लेकिन अक्टूबर 2011 से ड्युटी बाद 2-3 घण्टे रोकने के बदले में छुट्टी देना बन्द कर दिया, 4 घण्टे रोकने के बदले छुट्टी देना जारी रखा। सुपरवाइजर कहते रुको, छुट्टी मिलेगी। टाइम आफिस वाले बाद में कहते हैं कि 2-3 अतिरिक्त घण्टों के बदले कोई गेट पास नहीं, कोई छुट्टी नहीं। इस प्रकार महीने में 10 से 20 घण्टे मजदूरों से कम्पनी व ठेकेदार बेगार लेते हैं। और, फैक्ट्री में शौचालय बहुत-ही गन्दे रहते हैं।''

ओरियन्ट क्राफ्ट वरकर : ''प्लॉट 15 सैक्टर-5 आई एम टी मानेसर स्थित फैक्ट्री में करीब 3000 मजदूर ***सी के, एक्सप्रेस, अनटेलर, गैप*** के वस्त्र बनाते हैं। काम का भारी दबाव : पानी-पेशाब के लिये जाने पर प्रोडक्शन इनचार्ज गाली देते हैं, हाथ भी छोड़ देते हैं, तीन इनचार्ज इक्ट्ठे हो कर मजदूर को पकड़ कर हिला देते हैं। जो पुराने सुपरवाइजर गाली नहीं देते थे उन्हें हटा दिया है और नये सुपरवाइजरों को सिखाते हैं कि मजदूरों को दबाओ, जल्दी काम करवाओ। इमरजैन्सी में भी गेट पास नहीं देते, कहते हैं कि यहाँ ओवर टाइम दुगुनी दर से दिया जाता है .....

मई 2012

बताना-जानना-जुड़ना आवश्यक है

कहीं कुछ नहीं हो रहा की बातें कितनी थोथी हैं यह इस अंक में ही ***ग्लोब कैपेसिटर, थीम एक्सपोर्ट, लखानी इण्डिया, हरसोरिया हैल्थकेयर, सुजुकी पावरट्रेन*** के संक्षिप्त विवरणों में भी देखा जा सकता है। हर समय, हर जगह बहुत कुछ हो रहा है। पिछले महीने ही गुड़गाँव में ही एक तरफ ओरियन्ट क्राफ्ट फैक्ट्री में मजदूरों का गुस्सा फूट पड़ा था तो दूसरी तरफ निर्माण मजदूरों का असन्तोष उबल पड़ा था। मजदूर कितना-कुछ कर रहे हैं। इसलिये बात "कुछ नहीं हो रहा" की नहीं है बल्कि बात क्या-क्या हो रहा है, कैसे-कैसे हो रहा है की है। जो हो रहा है उससे जुड़े प्रश्नों पर विचार करने की बात है ताकि बेहतर कर सकें।

मोटे तौर पर तीन तरीके नजर आते हैं :

●फैक्ट्री अथवा कम्पनी के दायरे में मामलों को देखना। कानूनी ढाँचे में समाधान ढूँढना। नेताओं-प्रतिनिधियों पर निर्भर होना। श्रम विभाग जाना हो, चाहे पुलिस-प्रशासन से वास्ता हो, या विधायक-मन्त्री के पास जाना हो, या फिर अन्य फैक्ट्रियों के मजदूरों तक पहुँचने के लिये उन फैक्ट्रियों के नेताओं से सम्पर्क करना हो — सब मामलों में नेता ही करेंगे अथवा नहीं करेंगे। सब में नहीं हो तो भी अधिकतर मामलों में यह तरीका मजदूरों को दलदल में धँसाता है।

●दूसरा तरीका समय-समय पर मजदूरों के गुस्से का विस्फोट है। एक तो यह लगातार बढ रहे सामाजिक असन्तोष की अभिव्यक्ति है। मजदूर जानते हैं कि सरकारी कार्यालयों, कोर्ट-कचहरियों से उन्हें न्याय नहीं मिलेगा। और, आम लोगों को नेताओं से आशायें अब नहीं के बराबर हैं। इस अर्थ में गुस्से के विस्फोट हालात का प्रत्यक्ष उत्तर लगते हैं। लेकिन, आमतौर पर विस्फोट अल्प अवधि वाले होते हैं और हमें बहुत सीमित स्थान प्रदान करते हैं। समस्या के विश्व-व्यापी सामाजिक समस्या होने के दृष्टिगत यह विस्फोट प्रेरक की भूमिका ही निभा सकते हैं, उससे अधिक नहीं।

●ऐसे में मजदूर सामान्य तौर पर अन्य राहें तलाशते रहते हैं। इन राहों में मुख्यतः कदम सामुहिक होते हैं और सोच-विचार के बाद योजना बना कर उठाये जाते हैं। मजदूरों के कदमों का असर सीधा और तत्काल पड़ता है। आमतौर पर ऐसे में मैनेजमेन्ट शीघ्र ही पीछे हटती हैं जैसे कि हाल ही में ग्लोब कैपेसिटर में हुआ। मजदूर जब इस प्रकार कदम उठाते हैं तब कम्पनियों को आक्रमण करने के लिये टारगेट नहीं मिलते। लेकिन, रियायतें देने को मजबूर हुई कम्पनी शीघ्र ही मजदूरों की सामुहिकता को कमजोर करने के लिये नये कदम उठाती है, जैसे कि ग्लोब कैपेसिटर में ठेकेदार के जरिये 100 नये मजदूर रखना। इसलिये कम्पनी के आधार पर योजना बना कर सामुहिक कदम उठाने वाले मजदूरों के लिये कम्पनी की सीमा के पार जाना एक अनिवार्य आवश्यकता है। यह एक बहुत बड़ी बात लग सकती है लेकिन :

— ग्लोब कैपेसिटर की ही बात करें तो ग्लोब के बाहर की फैक्ट्रियों के मजदूरों के साथ जोड़ बनाने की सम्भावना उनके सामने थी। उत्पादन कार्य के जरिये वे सुपर इलेक्ट्रो फिल्म्स मजदूरों से जुड़े थे। दोनों फैक्ट्रियों के मजदूरों ने अलग-अलग कदम उठाये तब भी एक-दूसरे पर असर पड़ा। लेकिन, दोनों ही फैक्ट्रियों के मजदूरों ने आपस में जुड़ने के लिये सक्रिय कदम नहीं उठाये। इसी प्रकार पड़ोस की अभिराषी इम्पैक्स के मजदूरों से पड़ोस के नाते तथा एक जैसे हालात के दृष्टिगत ग्लोब कैपेसिटर मजदूर उन से जुड़े थे। उनके कदम से ग्लोब मजदूरों ने सीखा भी था। लेकिन, अभिराषी इम्पैक्स मजदूरों के साथ जोड़ बनाने के लिये ग्लोब कैपेसिटर मजदूरों ने सक्रिय कदम नहीं उठाये। ग्लोब कैपेसिटर की ही बात जारी रखें तो इसका उत्पादन एल जी, सैमसंग, जी ई मोटर, ओरियन्ट फैन के संग-संग पी एस आई, मेवे, आल्को से जुड़ा है।

उत्पादन प्रक्रिया विश्व-स्तर पर जुड़ी है। जगह-जगह बने औद्योगिक क्षेत्र इस उत्पादन प्रक्रिया में महत्वपूर्ण कड़ी हैं। फैक्ट्री मजदूरों को एकत्र करती है। औद्योगिक क्षेत्र अनेकों फैक्ट्रियों को एकत्र करते हैं। विश्व-भर में फैले औद्योगिक क्षेत्र एकत्रित मजदूरों के केन्द्र बने हैं। लेकिन इस प्रकार एकत्र किया जाना मजदूरों में अनेक प्रकार के अलगाव भी लिये है। उत्पादन एकत्र करना तथा सामुहिकता लिये है और नियन्त्रण के लिये अलगाव अनिवार्य आवश्यकता है। एकत्र के बीच अलगाव एक अत्यन्त नाजुक सन्तुलन लिये है। और, यह सन्तुलन अधिकाधिक नाजुक बन रहा है। मजदूरी-प्रथा के आरम्भ से, दो सौ वर्ष से मजदूरों के बीच जोड़ बनाने की सम्भावना रही है और यह सम्भावना बढती जा रही है। हमारे सामने प्रश्न इस सम्भावना को वास्तविकता में बदलने का है।

✶जुड़ने-जोड़ने का सिलसिला दीर्घकाल से चला आ रहा है। यह प्रत्येक के सामाजिक पहलू को दर्शाता है। मजदूरों के जुड़ने-जोड़ने के अनुभव भी दो सौ वर्ष पार जाते हैं। इस दौरान

हुये परिवर्तनों ने मजदूरों की सँख्या बहुत बढा दी है और जुड़ने-जोड़ने के लिये विश्व-व्यापी ठोस धरातल पैदा कर दिया है। इसलिये जुड़ने-जोड़ने, तालमेल बढाने के लिये :

— अपनी बातें बताना। बताने से होगा क्या ? सब जानते हैं ! किसको बतायें ? क्यों बतायें ? कैसे बतायें ? इस प्रकार के प्रश्न और भाव हम सब में उठते रहते हैं। बताने पर हुये नुकसान हमें सशंकित करते हैं।

हमारे विचार से सामान्य स्थिति हो चाहे असामान्य स्थिति, अपने जीवन के, अपने कार्य के सामाजिक पहलूओं पर चर्चायें करना, एक-दूसरे को बताना शायद ही कोई निजी हानि लिये है। मिलना-बैठना-चर्चायें करना तो हमारे जीवन का विस्तार लिये है। सामान्य तौर पर हम अपने जैसों के बीच रहते हैं इसलिये किसको बताना और कैसे बताना कोई गुत्थी नहीं रहती। लेकिन, जैसे ही कोई असामान्य स्थिति बनती है, जैसे कि किसी फैक्ट्री के मजदूरों का मिल कर बाहर निकलना अथवा बाहर धकेल दिया जाना, तब किसको बताना है और कैसे बताना है बहुत महत्वपूर्ण बन जाते हैं। हमारे विचार से असामान्य स्थिति में आये मजदूरों के लिये सबसे महत्वपूर्ण है अन्य फैक्ट्रियों-कार्यस्थलों के मजदूरों को अपनी बातें बताना। और, बताने के तरीके सहज, सरल, आसान, सस्ते होने चाहियें : गत्तों पर अपनी बातें लिख कर दस-दस गज की दूरी पर उन रास्तों पर खड़े होना जहाँ से बड़ी सँख्या में मजदूर अपने-अपने कार्यस्थलों को जाते हैं ऐसा एक तरीका लगता है। लोग जब ड्युटी जा रहे हों अथवा ड्युटी से छूट रहे हों तब यह करना बनता है।

— जानने के बारे में भी ''क्यों जानना है ? जानने से होगा क्या? क्या-क्या जानना है ? कैसे जानना है ?'' वाले प्रश्न हमारे सम्मुख रहते हैं। हम जो करते हैं वह किस चेन का हिस्सा है, हमारे से आगे वाले और पीछे वाले कौन-कौन हैं, हमारी चेन कहाँ तक फैली है, अन्य चेनों के साथ इस चेन के क्या सम्बन्ध हैं — इस प्रकार की जानकारी प्राप्त करना सामान्य और असामान्य, दोनों स्थितियों में हमारे लिये महत्वपूर्ण होती है। क्या करें और क्या नहीं करें, कब करें, कैसे करें के निर्णय में इन जानकारियों की महत्वपूर्ण भूमिका होती है। अपने अथवा अन्य कार्य क्षेत्रों में हो रहे परिवर्तनों को जानना आवश्यक है ताकि वर्तमान के नाजुक सन्तुलन को अपने माफिक बदल सकें। भिन्नताओं को जानना और यह जानने के प्रयास करना कि इन से पार कैसे पायें।

बताना और जानना जुड़ने-जोड़ने, तालमेल बढाने के लिये आवश्यक हैं। प्रत्येक की इसमें भूमिका है। इस सन्दर्भ में 'मजदूर समाचार' के जरिये भी आइये बताना-जानना-जुड़ना बढायें। ■

गहराता और फैलता मन्थन

✶ दिल्ली में ओखला औद्योकि क्षेत्र फेज-2 में एफ-24/4 स्थित ***थीम एक्सपोर्ट*** फैक्ट्री में दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन भी नहीं देते — हैल्परों की तनखा 5200 और चैकरों की 6500 रुपये तथा सिलाई कारीगरों को 8 घण्टे के 250 रुपये। ई.एस.आई. व पी.एफ. 300 मजदूरों में एक की भी नहीं। ड्युटी सुबह 9½ से रात 1 बजे तक रोज, अगली सुबह 6 बजे तक रोक लेते हैं। ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर की बजाय सिंगल रेट से। तनखा हर महीने देरी से..... मार्च की तनखा 16 अप्रैल को दोपहर 1 बजे तक देनी आरम्भ नहीं की तो मजदूरों ने प्रोडक्शन इनचार्ज से पूछा। जनरल मैनेजर से पता करने की कह कर साहब गया और आ कर बोला कि 4 बजे से तनखा देंगे। ''चार बजे पैसे देने शुरू करोगे तो 5½ तक कैसे बाँट दोगे ?'' जिस दिन तनखा मिलती है उस रोज मजदूर साँय 5½ छुट्टी कर लेते हैं। मजदूरों ने जनरल मैनेजर से बात करवाने को कहा तो इनचार्ज विभाग छोड़ कर भाग गया। इस पर मजदूर फैक्ट्री से बाहर निकलने लगे। गार्डों ने रोका तो उन्हें धकेल कर बाहर निकले। बगल में एफ-25/1 में थीम एक्सपोर्ट की दूसरी फैक्ट्री और हैड ऑफिस है। मजदूर वहाँ पहुँचे तो गार्डों ने गेट अन्दर से बन्द कर लिया। गेट को धक्के......कुछ मजदूर दीवार फाँद कर अन्दर गये और गेट खोल दिया। मजदूरों की भीड़ हैड ऑफिस में। जनरल मैनेजर ने माहौल शान्त करने का प्रयास किया और बोला कि एक-दो दिन में तनखा दे देंगे। फिर मामला हाथ से निकलता देख साहब ने पुलिस को फोन किया। दो पुलिसवाले आये और मजदूरों को धक्के दे कर निकालने के चक्कर में एक पुलिसवाला गिर गया। पास में स्थित ओखला थाने से दो जिप्सी में 20 पुलिसवाले पहुँचे। इस बीच आसपास की फैक्ट्रियों के मजदूरों और बगल की संजय कॉलोनी से पहुँचे लोगों की भीड़ एकत्र हो गई। सड़क जाम। वहाँ सड़क बन रही है, बहुत पत्थर पड़े हैं, लोगों ने पत्थर उठा लिये। पुलिसवाले डर कर बाहर ही रहे। थानेदार ने तब 5½ बजे तक तनखा दिलवाने की जिम्मेदारी ली। साहब लोग 4 बजे बैंक गये और 5 बजे से पैसे बाँटने शुरू कर दिये, रात 8 तक सब को तनखा दे दी।

✶ फरीदाबाद में इन्डस्ट्रीयल एरिया में प्लॉट 30/8 स्थित ***ग्लोब कैपेसिटर*** फैक्ट्री में रविवार, 8 अप्रैल को कोई भी मजदूर काम के लिये नहीं पहुँचा-पहुँची। सोमवार, 9 अप्रैल को सुबह 8 बजे फैक्ट्री पहुँच कर मजदूर अपनी-अपनी लाइन पर बैठे। आपस में बातचीतें, काम आरम्भ नहीं किया। कम्पनी का चेयरमैन घूम

रहा था, किसी से कुछ कह नहीं रहा था। सुपरवाइजरों को 11 बजे फोन पर कहा कि 1 बजे मीटिंग होगी। ऊपर वाली मंजिल पर वायर कटिंग विभाग में मीटिंग में कम्पनी के सब अधिकारी और दिन की शिफ्ट के मजदूर एकत्र हुये। चेयरमैन ने एक घण्टे भाषण दिया : बैंकों से 60 करोड़ रुपये कर्ज ले रखा है, हमारा घर भी गिरवी रखा है, सरकार को टैक्स देते हैं, अपने रिस्क पर बाहर देशों से आर्डर लाते हैं...... सोचने-विचारने के लिये कुछ समय दो। कोई मजदूर कुछ नहीं बोली-बोला। भोजन अवकाश के लिये 2 बजे समय दिया। ढाई बजे धीरे-धीरे काम शुरू और 4½ छुट्टी कर निकले। दो गेट पार कर मुख्य द्वार पर पहुँचे तो गार्डों ने गेट नहीं खोला और फोन किया। मैनेजिंग डायरेक्टर पहुँचा और बोला कि समय माँगा है, समय दो, फैसला होने पर बतायेंगे कि कितने घण्टे ड्युटी होगी, काम करो। पाँच बजे काम शुरू..... 6½ निकल लिये। उस दिन काम नाम मात्र का हुआ। ''समय माँगा है तो काम करते हैं'' — 10 अप्रैल से काम आरम्भ। दो-तीन दिन बाद मैनेजिंग डायरेक्टर बोला कि पिता (चेयरमैन) ने 25 प्रतिशत उत्पादन बढाने की कही है, फिर तुम्हारी बात करेंगे। प्रोडक्शन नहीं बढायेंगे, 10 घण्टे की जगह 8 घण्टे की ड्युटी करो, दो वर्ष से अधिक समय वाले कैजुअल वरकरों को स्थाई करो, ई.एस.आई. व पी.एफ. लागू करो, त्यौहारी छुट्टियाँ दो, हरियाणा सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन दो। अगले दिन फिर यही बातें। प्रतिशत में उत्पादन नहीं बढायेंगे, 600 की जगह 650 पीस, 700 की जगह 800 पीस, और 800 की जगह 800 पीस ही..... 16 अप्रैल को कम्पनी राजी हुई। दो सौ स्थाई मजदूरों की तनखा में 1900-2200 रुपये की वृद्धि की। कैजुअल वरकरों की तनखा (8 घण्टे 26 दिन) 3640 रुपये की जगह 4850 रुपये की। लेकिन, 350 महिला व पुरुष कैजुअल वरकरों की ई.एस.आई. व पी.एफ. लागू नहीं की और किसी कैजुअल को स्थाई नहीं किया। वेतन वृद्धि से स्थाई मजदूर शान्त हुये हैं पर कैजुअल वरकरों की परेशानियाँ बढ गई हैं। मैनेजिंग डायरेक्टर 23 अप्रैल से सुबह 7½ आ कर गेट पर खड़ा हो जाता है, फैक्ट्री में कैमरे चालू कर दिये हैं। इधर एक ठेकेदार के जरिये 100 मजदूर भर्ती कर लिये हैं — इनकी भी ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं, और तनखा कैजुअलों के बराबर। छोटी-छोटी बात पर अप्रैल में 10-12 पुराने कैजुअल वरकर निकाल दिये हैं। शिफ्ट सुबह 8 से रात 8½ और रात 8 से अगली सुबह 8 की। रविवार को सुबह 8 से साँय 6½ तक काम। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से।

......सैक्टर-4 में प्लॉट 3 ए स्थित ***सुपर इलेक्ट्रो फिल्म्स*** से ग्लोब कैपेसिटर में फिल्म आती हैं और उस फैक्ट्री में भी 10 घण्टे कार्य को मैनेजमेन्ट 8 घण्टे कार्य कहती रही है। वहाँ से फिल्में नहीं आने के कारण यहाँ दो दिन उत्पादन बहुत प्रभावित हुआ। सुपर इलेक्ट्रो फिल्म्स मजदूरों ने भी 10 की जगह 8 घण्टे की ड्युटी करवाने के लिये हमारे बाद काम बन्द किया।

......ग्लोब कैपेसिटर के सामने स्थित ***अभिराषी इम्पैक्स*** फैक्ट्री में वाहनों तथा मशीनों के मीटर बनाते 450 मजदूरों में 250 महिला और 200 पुरुष हैं। अभिराषी इम्पैक्स मैनेजमेन्ट भी 10 घण्टे कार्य को 8 घण्टे का कार्य कहती थी। दो अप्रैल को सुबह पुरुष मजदूर तो काम करने फैक्ट्री में चले गये पर 250 महिला मजदूरों ने फैक्ट्री में प्रवेश नहीं किया। बहुत जल्दी मैनेजिंग डायरेक्टर आया था और ड्युटी 8 घण्टे की तथा तनखा 5000 रुपये कह कर सब महिला मजदूरों को फैक्ट्री में ले गया था। अभिराषी इम्पैक्स महिला मजदूरों के कदम का ग्लोब मजदूरों पर तत्काल प्रभाव पड़ा था।

✶ फरीदाबाद में सैक्टर-24 में प्लॉट 265 स्थित ***लखानी इण्डिया वरदान समूह*** की फैक्ट्री में मार्च की तनखा नहीं दिये जाने पर 21 अप्रैल को मजदूरों ने काम ढीला किया। फिर सोमवार, 23 अप्रैल को सुबह 8 बजे से काम आरम्भ ही नहीं किया। कोई अधिकारी कुछ नहीं बोला। अपनी मर्जी से मजदूरों ने लन्च करना शुरू किया। जनरल मैनेजर से मजदूर बोले, ''मकान मालिक किराया माँगता है। राशन वाला पैसे माँगता है। तनखा दो।'' एक लड़की (महिला मजदूर) बोली, ''माँ का एक्सीडेन्ट हो गया है। तनखा दो।'' जनरल मैनेजर बोला, '' पैसे नहीं हैं। दो-चार दिन रुक जाओ।'' तनखा नहीं दी और 24-25-26 अप्रैल को भी पूरे दिन काम बन्द रखा। मजदूर 25 अप्रैल से मस्ती करने लगे थे और 27 को मजदूरों का झुण्ड सुबह 8 बजे एक विभाग से दूसरे विभाग गया। स्टूलों से खेले, मशीनों से मस्ती की, कचरे के डिब्बों को फुटबाल बनाया, तेल के खाली डिब्बों को ढोलक बनाया और एच.आर. विभाग चले। मजदूरों को रोकने के लिये गार्डों ने विभागों के शटर गिराये। यह खेल सुबह 8 से 12 बजे तक चला। कम्पनी ने 3 बजे चुपचाप नोटिस लगाया : 28 अप्रैल से 6 मई तक छुट्टी रहेगी, 7 मई को ड्युटी आना। कुछ मजदूर बिना जाने 4½ बजे फैक्ट्री से निकले और कुछ को पता चल गया था तब भी वैसे ही निकल गये। फिर 8½ से 5 ड्युटी वालों ने नोटिस देखा और गार्ड से बोले कि नोटिस हटाओ। हमारी तनखा कौन देगा? एच.आर. अधिकारी बोला कि 8 व 8½ वाले, सब 8 बजे आ जाना।

28 अप्रैल को फैक्ट्री गये। गेट पर किसी ने नहीं रोका। जो नहीं आये थे उन्हें फोन कर बुलाया। फैक्ट्री में 800-1000 लड़के-लड़कियाँ हो गये। काम तो बन्द था ही, खूब हल्ला-गुल्ला हुआ।

एच.आर. विभाग गये, वहाँ कोई अधिकारी नहीं था, ताला लगा था। कैन्टीन में बेन्चों को खेल की वस्तुयें बनाया। प्लॉट 144 के मजदूर 10-10½ बजे प्लॉट 265 में आ गये। बहुत मजदूर हो गये। प्लॉट 144 और प्लॉट 265 के मजदूर फैक्ट्री के बाहर सड़क पर आ गये। सड़क जाम। पुलिस की जिप्सी आई। लड़के-लड़कियाँ सड़क पर बैठ गये, लेट गये। यह दो घण्टे चला। फिर सब मजदूर प्लॉट 144 गये और वहाँ से श्रम मन्त्री के घर।

✶ गुड़गाँव में उद्योग विहार फेज-4 में प्लॉट 110-111 स्थित ***हरसोरिया हैल्थकेयर*** फैक्ट्री में राहत के लिये मजदूर 2010 में एक यूनियन से जुड़े। मार्च 2011 में मैनेजमेन्ट और यूनियन के बीच तीन वर्षीय समझौता हुआ। अप्रैल में मैनेजमेन्ट ने उकसाया और 27 अप्रैल को हुये मैनेजमेन्ट-यूनियन एमझौते ने मजदूरों की परेशानी बढाने की राहें खोली। कुछ विवरण 'मजदूर समाचार' के मई 2011 अंक में है।

अप्रैल 2011 में हरसोरिया हैल्थकेयर फैक्ट्री में 252 स्थाई मजदूर और 203 कैजुअल वरकर थे। यूनियन से जुड़ने के दौरान ही कम्पनी ने कई कैजुअल वरकरों को ठेकेदार के जरिये रखे मजदूर बना दिया था। अप्रैल 2011 के समझौते में जो 9 स्थाई मजदूर बाहर छोड़े थे उनमें से तीन को कम्पनी ने नौकरी से बरखास्त कर दिया। कैजुअल वरकरों को ठेकेदार के जरिये रखे मजदूरों में बदलने की रफ्तार बढाई और एक ठेकेदार की जगह 6 ठेकेदार कर दिये। कैजुअल से ठेकेदार के जरिये रखा बनाने और फिर इस ठेकेदार से उस ठेकेदार का बनाने का विरोध करने पर 1.1.2012 को 40 कैजुअल वरकरों को नौकरी से निकाल दिया। धीमे उत्पादन और अनुशासनहीनता के आरोप में 9 स्थाई मजदूरों को 19.12.2011 को निलम्बित किया। उत्पादन कम किया के आरोप में नवम्बर, दिसम्बर और जनवरी 2012 की तनखाओं में 35 से 43 प्रतिशत की कटौती की। दबाव और लालच के जरिये 22 स्थाई मजदूरों को स्टाफ वाले बनाया। और, निलम्बित 9 में से 3 को बरखास्त किये जाने का पता 23.4.2012 को लगा।

ए-शिफ्ट के छूटने से पहले और बी-शिफ्टि के आरम्भ होने से पहले, 24 अप्रैल को दोपहर पौने दो बजे ए तथा बी शिफ्ट के मजदूर एक साथ फैक्ट्री में बैठ गये। मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों की तरह हरसोरिया हैल्थकेयर मजदूरों ने फैक्ट्री पर से कम्पनी का कब्जा नहीं हटाया — स्टाफ फैक्ट्री के अन्दर आता-जाता रहा। सी-शिफ्ट मजदूरों को मैनेजमेन्ट ने फैक्ट्री में प्रवेश नहीं करने दिया और उन मजदूरों ने गेट के बाहर धरना आरम्भ कर दिया। स्थाई मजदूरों के संग फैक्ट्री में बैठे ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को एक-एक, दो-दो करके फैक्ट्री से बाहर निकाला जाने लगा।

27 अप्रैल को श्रम विभाग में वार्ता के बाद फैक्ट्री में यूनियन के नेताओं को फैक्ट्री में प्रवेश करने नहीं दिया। और, रात 9 बजे मजदूरों को धमकाने के लिये मैनेजमेन्ट 50 बाउन्सरों को फैक्ट्री में लाई। यूनियन ने थाने में शिकायत की। पुलिस आई। मैनेजमेन्ट ने पिछले दरवाजे से बाउन्सर फैक्ट्री से निकाल दिये। और तब...... यूनियन ने मजदूरों को फैक्ट्री से बाहर निकल जाने को कहा। अगले दिन, 28 अप्रैल को यूनियन ने मजदूरों को फैक्ट्री गेट छोड़ कर उप श्रमायुक्त के कार्यालय के बाहर बैठने को कहा। प्रदर्शन। स्टाफ और स्टाफ में किये स्थाई मजदूर तो फैक्ट्री में थे ही, ठेकेदारों के जरिये नये मजदूर भी मैनेजमेन्ट फैक्ट्री में ले जाने लगी। पहली मई से फैक्ट्री में उत्पादन आरम्भ।

गुड़गाँव में पुरानी कचहरी के पास उप श्रमायुक्त कार्यालय के बाहर बैठे मजदूर। फैक्ट्री में उत्पादन आरम्भ। आक्रोश। और, स्टाफ से मारपीट का आरोप — 21 मजदूरों के खिलाफ एफ आई आर दर्ज। "जमानत करवायें कि भूख हड़ताल करें" की ऊहापोह। मैनेजमेन्ट कभी कहती है कि 18 स्थाई मजदूरों को बरखास्त कर दिया है, और कभी कहती है कि 4 को छोड़ कर अन्दर आ जाओ।

✶ आई.एम.टी. मानेसर में सैक्टर-8 में प्लॉट 1 स्थित ***सुजुकी पावरट्रेन ट्रान्समिशन एण्ड इन्जन*** तथा सैक्टर-3 में प्लॉट 26 बी स्थित ***सुजुकी पावरट्रेन कास्टिंग*** फैक्ट्रियों में तीन निलम्बित मजदूरों के बरखास्त कर दिये जाने की जानकारी मिलने पर 17 अप्रैल को बी तथा सी शिफ्ट के मजदूर 12½ बजे रात को एकत्र हो कर बैठ गये। रात 1½ बजे यूनियन लीडर फैक्ट्री पहुँचे और बोले कि कोई निलम्बित अथवा बरखास्त होगा तो उनकी जिम्मेदारी नहीं होगी....... मरे मन से बी-शिफ्ट के मजदूर फैक्ट्रियों से बाहर निकले और सी-शिफ्ट मजदूरों ने काम आरम्भ किया।

मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों के साथ सुजुकी पावरट्रेन मजदूरों ने सक्रिय साझेदारी की। अक्टूबर में फैक्ट्रियों पर से कम्पनियों का कब्जा हटाने में मारुति सुजुकी और सुजुकी पावरट्रेन मजदूर साथ-साथ थे। सरकार के दबाव में मारुति सुजुकी लीडरों ने 19 अक्टूबर को समझौते पर हस्ताक्षर कर दिये थे पर इसे गुप्त रखा गया था क्योंकि सुजुकी पावरट्रेन लीडर दबाव में नहीं आये थे। सुजुकी पावरट्रेन के तीन लीडरों को वार्ता से हटा कर, अलग कमरे में रख कर, 21 अक्टूबर को बाकी लीडरों ने समझौते पर हस्ताक्षर किये थे। मारुति सुजुकी के तीस लीडर हिसाब ले गये लेकिन सुजुकी पावरट्रेन के अड़ने वाले तीन लीडर निलम्बित रहे।

सुजुकी पावरट्रेन के स्थाई मजदूरों ने 10 नवम्बर 2011 को

आम सभा में चर्चायें की। बार-बार बुलाने पर भी समझौते पर हस्ताक्षर करने वाले यूनियन लीडर वहाँ नहीं पहुँचे। चर्चा निलम्बित तीन को ड्युटी पर लेने पर केन्द्रित रही। भरोसा नहीं रहा, यूनियन के चुनाव करवाओ की बात को टाला गया और 3 को ड्युटी पर लिये जाने से पहले मैनेजमेन्ट से दीर्घकालीन समझौता नहीं करने की व्यापक सहमति बनी। पर........9 नवम्बर को ही मैनेजमेन्ट-यूनियन दीर्घकालीन समझौता हो जाना दर्शाया गया। निलम्बित के खिलाफ घरेलू जाँच 2 दिसम्बर को पूरी हो गई। तीन को ड्युटी पर लेने के लिये दबाव डालने के वास्ते सुजुकी पावरट्रेन की दोनों फैक्ट्रियों में मजदूरों ने 30-31 जनवरी को चाय का बहिष्कार किया और फिर 1-2 फरवरी को भोजन का बहिष्कार किया। मैनेजमेन्ट ने भोजन बहिष्कार के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई की धमकी दी। और, मारपीट तथा धमकाने के आरोप में 20-25 मजदूरों के खिलाफ दो मजदूरों की तरफ से 1 फरवरी को पुलिस द्वारा एफ आई आर दर्ज।

10 से 13 अप्रैल को यूनियन ने भोजन बहिष्कार करवाया.... ..और 17 अप्रैल को सुजुकी पावरट्रेन मैनेजमेन्ट ने तीन निलम्बित मजदूरों को बरखास्त कर दिया। पंजीकृत यूनियन के संविधान अनुसार बरखास्त मजदूरों को 21 अप्रैल को पदों से हटा दिया और उनकी जगह नये लोगों को पद दिये गये।

सुजुकी पावरट्रेन मजदूरों के दबाव को कम करने के लिये मारुति सुजुकी और फियेट में डीजल इन्जन सप्लाई का समझौता. .....और, 6 महीने से सुजुकी पावरट्रेन की कास्टिंग फैक्ट्री में टैन्ट लगा कर 50-60 पुलिसवाले रह रहे हैं तथा ट्रान्समिशन एण्ड इन्जन फैक्ट्री में टैन्ट में 150 पुलिसवाले रह रहे हैं। यूनियन के प्रान्तीय लीडर ने 27 अप्रैल को बरखास्तगी पर सम्बन्धित यूनियनों की मीटिंग बुलाई। सुजुकी पावरट्रेन के यूनियन लीडर उस मीटिंग में पहुँचे ही नहीं। सुजुकी पावरट्रेन की फैक्ट्रियों में 850 स्थाई मजदूर, 1000 ट्रेनी, 300 अप्रेन्टिस और ठेकेदारों के जरिये रखे 800 मजदूर काम करते हैं। यूनियन संविधान के अनुसार स्थाई मजदूर ही यूनियन के सदस्य बन सकते हैं।

★ ***सेन्डेन विकास मजदूर :*** ''प्लॉट 65 सैक्टर-27 ए, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में 60 स्थाई मजदूर और चार ठेकेदारों के जरिये रखे 950 मजदूर ***मारुति सुजुकी, निसान, महिन्द्रा, टाटा, हिन्दुस्तान, होण्डा*** कारों के एयर कन्डीशनर बनाते हैं। कहने को ए और बी शिफ्ट में फैक्ट्री 17 घण्टे खुली रहती है पर यहाँ 24 घण्टे काम होता है — रविवार को साँय 7 बजे से काम बन्द। काम का भारी दबाव है, प्रतिदिन 4000 से ज्यादा एयर कन्डीशनर फैक्ट्रियों को डिस्पैच होते हैं। महीने-भर से डिस्पैच पूरी नहीं हो रही...... मारुति सुजुकी में पूरा माल नहीं पहुँचने पर शिकायत के साथ-साथ काफी जुर्माना लगाते हैं। गोदाम न सेन्डेन विकास में है और न मारुति सुजुकी में — यहाँ से माल वहाँ सीधे उत्पादन लाइन पर जाता है। दिक्कतें पता करने के लिये रात के समय बड़े-बड़े अफसरों की ड्युटी लगाई गई। स्थाई मजदूर ए-शिफ्ट में ही हैं और सन् 2009 में 4 साथियों को नौकरी से निकाले जाने के बाद से ओवर टाइम नहीं करते। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर बी-शिफ्ट में दोपहर बाद 2½ बजे लगते और अगले रोज सुबह 6½ छूटते। शनिवार को 2½ बजे लगते यह मजदूर रविवार को साँय 6½ छूटते। ए-शिफ्ट में ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर 8½ घण्टे बाद छूट जाते। डिस्पैच में दिक्कत का कारण......बी-शिफ्ट में 15 घण्टे काम से मजदूर थक जाते हैं। इसलिये साहबों का समाधानः मई-आरम्भ से ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट! इस प्रकार शनिवार को दूसरी शिफ्ट के मजदूर लगातार 24 घण्टे ही काम करेंगे जिसके लिये 50 रुपये तथा दो बार नाश्ता प्रलोभन हैं। ओवर टाइम का भुगतान कम्पनी सिंगल रेट से करती है। टाइम स्टडी में जहाँ 500 पीस बनते हैं वहाँ मैनेजमेन्ट 1000 पीस बनाने को कहती है। अकुशल श्रमिकों को सी एन सी बैन्डिंग मशीनों पर लगा देते हैं। उँगलियाँ कटती रहती हैं — एक दिन प्रायवेट अस्पताल (सनफ्लैग) में इलाज करवाते हैं, फिर मजदूर अपने पैसों से उपचार करवाये। उँगली कटे मजदूर को फिर काम पर रखते भी नहीं हैं। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को ई.एस.आई. कार्ड नहीं देते और चोट लगने पर एक्सीडेन्ट रिपोर्ट नहीं भरते। ई.एस.आई. व पी.एफ. के पैसे सब मजदूरों की तनखा से काटते हैं। पुर्जों के रूप में कम्प्रेसर जापान से आता है। पाइप कोरिया से। होज पाइप ***ब्रिजस्टोन*** से, पैड ***हिण्डालको*** से। हिस्से-पुर्जे समूह की सहायक कम्पनियों से : ***प्रणव विकास, केनमोर विकास, साटा, आर पी एस, गेले*** से।''

गौरव इन्टरनेशनल श्रमिक : ''236 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में सिलाई विभाग में सुबह 9½ से रात 11½ की एक शिफ्ट है। फिनिशिंग विभाग में 11½-11½ घण्टे की दो शिफ्ट हैं। रात में ठेकेदार के जरिये रखे 150 मजदूरों में 7-8 की ही ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं। कम्पनी द्वारा भर्ती मजदूरों की महीने में शिफ्ट बदलती है पर ठेकेदारों के जरिये रखे वरकरों की शिफ्ट नहीं बदलती। रात में काम करने वालों की नींद पूरी होती ही नहीं। रात वालों को ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से भी कम, 20 रुपये प्रतिघण्टा है और ठेकेदार हर महीने इन में से भी 150-200 रुपये का घपला करता है। मार्च की तनखा 16 अप्रैल को दी।''

आप–हम क्या–क्या करते हैं... (19)

✶अपने स्वयं की चर्चायें कम की जाती हैं। खुद की जो बातें की जाती हैं वो भी अकसर हाँकने-फाँकने वाली होती हैं, स्वयं को इक्कीस और अपने जैसों को उन्नीस दिखाने वाली होती हैं। या फिर, अपने बारे में हम उन बातों को करते हैं जो हमें जीवन में घटनायें लगती हैं — जब-तब हुई अथवा होने वाली बातें। अपने खुद के सामान्य दैनिक जीवन की चर्चायें बहुत-ही कम की जाती हैं। ऐसा क्यों है ? ✶सहज-सामान्य को ओझल करना और असामान्य को उभारना ऊँच-नीच वाली समाज व्यवस्थाओं के आधार-स्तम्भों में लगता है। घटनायें और घटनाओं की रचना सिर-माथों पर बैठों की जीवनक्रिया है। विगत में भाण्ड-भाट-चारण-कलाकार लोग प्रभुओं के माफिक रंग-रोगन से सामान्य को असामान्य प्रस्तुत करते थे। छुटपुट घटनाओं को महाघटनाओं में बदल कर अमर कृतियों के स्वप्न देखे जाते थे। आज घटना-उद्योग के इर्द-गिर्द विभिन्न कोटियों के विशेषज्ञों की कतारें लगी हैं। सिर-माथों वाले पिरामिडों के ताने-बाने का प्रभाव है और यह एक कारण है कि हम स्वयं के बारे में भी घटना-रूपी बातें करते हैं। ✶बातों के सतही, छिछली होने का कारण ऊँच-नीच वाली समाज व्यवस्था में व्यक्ति की स्थिति गौण होना लगता है। वर्तमान समाज में व्यक्ति इस कदर गौण हो गई है कि व्यक्ति का होना अथवा नहीं होना बराबर जैसा लगने लगा है। खुद को तीसमारखाँ प्रस्तुत करने, दूसरे को उन्नीस दिखाने की महामारी का यह एक कारण लगता है। ✶और, अपना सामान्य दैनिक जीवन हमें आमतौर पर इतना नीरस लगता है कि इसकी चर्चा स्वयं को ही अरुचिकर लगती है। सुनने वालों के लिये अकसर "नया कुछ" नहीं होता इन बातों में। ✶हमें लगता है कि अपने-अपने सामान्य दैनिक जीवन को "अनदेखा करने की आदत" के पार जा कर हम देखना शुरू करेंगे तो बोझिल-उबाऊ-नीरस के दर्शन तो हमें होंगे ही, लेकिन यह ऊँच-नीच के स्तम्भों के रंग-रोगन को भी नोच देगा। तथा, अपने सामान्य दैनिक जीवन की चर्चा और अन्यों के सामान्य दैनिक जीवन की बातें सुनना सिर-माथों से बने स्तम्भों को डगमग कर देंगे। ✶ वर्तमान समाज व्यवस्था में व्यक्ति अधिकाधिक गौण हो रही-रहा है जबकि नई समाज रचना के लिये हर व्यक्ति की सक्रियता का महत्व है, प्रत्येक व्यक्ति महत्वपूर्ण है। ✶कपड़े बदलने के क्षणों में भी हमारे मन-मस्तिष्क में अकसर कितना-कुछ होता है ! लेकिन यहाँ हम बहुत-ही खुरदरे ढँग से आरम्भ कर पा रहे हैं। मित्रों के सामान्य दैनिक जीवन की झलक जारी है।

✶**33-34 *वर्षीय मजदूर :*** सुबह 5 बजे उठता हूँ। फ्रैश हो कर भोजन बनाने के लिये पत्नी को उठाता हूँ। स्नान। नाश्ता। भोजन का डिब्बा ले कर साइकिल से बदरपुर के लिये सवा सात बजे चल देता हूँ।

साइकिल और झुग्गी बहुत जरूरी हैं। फरीदाबाद में सैक्टर-33 में 1994 में एक झुग्गी बस्ती में 1300 रुपये में झुग्गी खरीदी थी। फरीदाबाद ही नहीं बल्कि ओखला में नौकरी करते समय भी साइकिल से गया-आया हूँ और बहादुरगढ में फैक्ट्री में काम करता था तब भी कई बार फरीदाबाद तथा बहादुरगढ के बीच साइकिल से यात्रा की — सुबह भोजन कर चलना, 3½ घण्टे में बहादुरगढ पहुँच जाना, फिर साँय चल कर 3½ घण्टे में साइकिल से फरीदाबाद लौट आना।

7 बज कर 40 मिनट पर बदरपुर पहुँच जाता हूँ। फैक्ट्री में साथ काम करते और बदरपुर में किराये पर रह रहे एक मजदूर के यहाँ साइकिल रखता हूँ। कम्पनी की बस 7 बज कर 50 मिनट पर बदरपुर पहुँचती है। सैक्टर-80 नोएडा फेज-2 स्थित फैक्ट्री पर 8½ बजे बस पहुँच जाती है।

पूर्वी उत्तर प्रदेश में एक गाँव में जन्म हुआ। पिताजी के पास चार बीघा जमीन, एक बैल, दो भैंस और एक गाय थी। एक बैल वाले पड़ोसी से साझा करके पिताजी हल चलाते। यह 1997 तक चला — पड़ोसी ने अपना बैल बेचा और तब से पिताजी ट्रैक्टर से खेत जुतवाते हैं।

नाना की मृत्यु पर नानी ने उनकी जगह कोलकाता में नौकरी की। नानी ने माँ को पाँचवीं तक पढाया। पहले पति की मृत्यु पर माँ का दूसरा विवाह। पिताजी अनपढ हैं। माँ मुझे पढाती थी। इधर-उधर थोड़ा पढने जाने के बाद मेरा नाम सीधे पाँचवीं में लिखवाया। छठी में पढता था तब बहुत बीमार पड़ा। सोखा-ओझा के पास ले गये। फिर छोटे डॉक्टर के पास ले गये। और फिर बड़े डॉक्टर के पास..... बचेगा नहीं, गाँव लौटते समय तनाव में पिता ने मुझे नाले में फेंक दिया। माँ ने निकाला, साफ किया, रोती माँ को एक बुजुर्ग ने गोरखपुर ले जाने को कहा। खर्चा.....47,000 रुपये कर्जा हो गया। माँ के सब गहने गिरवी। गाँव के लोगों से 6 रुपये सैंकड़ा प्रतिमाह ब्याज पर पैसे उधार लिये।

8 बज कर 55 मिनट पर फैक्ट्री में प्रवेश करता हूँ। कपड़े बदलना, पानी-पेशाब के बाद मशीन शुरू करना। स्टील पर पॉलिश करता हूँ। बहुत मेहनत का काम है। चोटें भी लगती रहती हैं।

दसवीं में फेल हुआ। मेरी बीमारी के कुछ समय बाद भाई न्यारा हो गया था — पिताजी ने उसे जमीन नहीं दी और वह गाँव में मजदूरी तथा बटाई पर खेती से पत्नी-बच्चों को पालता है। कर्जा देने वालों के तकाजे देखे। हाथ में स्कूल की एक पुस्तक और जेब में विद्यालय का पहचान-पत्र रख कर दसवीं फेल साथी के साथ बिना टिकट के पंजाब के लिये गाड़ी में बैठे। पंजाब में पुलिस के ब्लैक कमाण्डो जगह-जगह दिखे। गाँव का एक वहाँ गाय, भैंस का दूध निकालने, नहलाने, चराने, गोबर उठाने का काम करता था। अच्छा नहीं लगा। पंजाब से दिल्ली में एक अन्य गाँव वाले के पास पहुँचे और उसने फरीदाबाद में जीजा के पास पहुँचाया। अक्टूबर 1993 में डी एल एफ इन्डस्ट्रीयल एस्टेट फेज-1 में इलाइट फैक्ट्री में लगा। ट्रैक्टर के स्टेयरिंग, पिस्टन, बुश की कास्टिंग होती थी — मिट्टी कूटना, साँचा बनाना, पिघला लोहा डालना। आठ घण्टे ड्युटी, 1600 रुपये तनखा, ई.एस.आई. व पी.एफ. नहीं। पैदल जाना-आना। खुराकी के 350 रुपये और बाकी सब पैसे कर्ज उतारने घर भेजता। सात महीने काम किया..... उसी क्षेत्र में 1800 रुपये तनखा में बी पी एल फैक्ट्री में लगा। सैम्पलिंग जहाँ रंग तैयार होते वहाँ 8 घण्टे की ड्यूटी की, रंगाई-छपाई में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट थी। दो पैसे अधिक कमाने लायक बनने के लिये ड्यूटी के बाद एक वर्कशॉप में रोज दो घण्टे मैटल पॉलिश का काम सीखता। दिमाग में एक ही बात चलती रहती थी : पैसा। ज्यादा कमाना है, कम से कम खर्च करना है, कर्जा उतारना है। पहनने के लिये सैकेण्ड हैण्ड कपड़े लेता था।

दिल्ली में तेखण्ड में एक वर्कशॉप में 2000 रुपये तनखा में मैटल पॉलिश के काम में लगा। साइकिल खरीदी — एक घण्टे में तेखण्ड पहुँच जाता था। फिर वहीं और उसी तनखा में दूसरी वर्कशॉप में लगा। और फिर डी-45 ओखला फेज-1 स्थित फैक्ट्री में 2500 रुपये तनखा में पीतल पर पॉलिश लिये फरीदाबाद में सैक्टर-27 सी में वैदित इंजीनियरिंग में 2400 रुपये तनखा में लगा। ढाई वर्ष काम किया। चमचों ने निकलवा दिया। ओखला फेज-2 में टी-7 स्थित फैक्ट्री में 2800 रुपये तनखा में लगा। यहाँ 4 घण्टे रोज ओवर टाइम लगता था इसलिये आली गाँव में 200 रुपये महीना में कमरा किराये पर लिया। फैक्ट्री से एक फिटर बहादुरगढ जाता था। बात की। बहादुरगढ इन्डस्ट्रीयल एस्टेट में क्राउन ब्रास फैक्ट्री में 3000 रुपये तनखा में लगा। ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। बहादुरगढ में काम करते एक वर्ष हो गया तब ओखला में खुली मैटल पॉलिश फैक्ट्री में स्थाई नौकरी की बात। तनखा 2400 रुपये ही — जीजा ने बताया कि स्थाई नौकरी का फायदा बाद में मालूम होता है। ओखला फेज-1 में माइकल आराम एक्सपोर्ट में 2001 में स्टील पर पॉलिश के काम में लगा। एक घण्टे में 12 किलोमीटर साइकिल चला कर फैक्ट्री पहुँचता। व्यायाम क्या करना, मशीन पर खुद व्यायाम हो जाता है। स्टील को घिसने में इतनी मेहनत होती है कि शरीर का पसीना निकल जाता है। शरीर का पसीना निकल गया तो आधी बीमारी दूर हो गई...... 21-22 वर्ष आयु थी। थकता नहीं था। सोच थी कि स्थाई नौकरी मिली है, इसे छोड़ना नहीं है, उत्पादन ज्यादा करके कम्पनी को खुश करो — इस सोच के चक्कर में हम प्रदूषण तो बहुत बढाते ही थे, कम्पनी को बिगाड़ भी रहे थे।

11 बजे चाय आती है। चाय के समय 15 मिनट हँसी-मजाक करते हैं। अब मैं हिसाब से काम करता हूँ। प्रदूषण से बचना है इसलिये ज्यादा प्रदूषण नहीं होने देता। अनुभव ने सिखाया है कि एक्स्ट्रा काम करना अपने पैरों पर तो कुल्हाड़ी मारना है ही, ज्यादा काम करना अपने सहकर्मियों की दुर्गत बढाना भी लिये है। इसलिये हिसाब से काम करना। एक बजे आधे घण्टे का भोजन अवकाश। फैक्ट्री में कैन्टीन स्टाफ के लिये है, मजदूरों के लिये नहीं।

स्थाई नौकरी में शुरू में अच्छा लगा। आरम्भ के ढाई महीने दिन की ड्यूटी रही। फिर तीन-चार महीने एक हफ्ते दिन की और एक हफ्ते रात की शिफ्ट। और फिर दो वर्ष लगातार रात में ड्यूटी — दिन वाले पुराने थे, शिफ्ट नहीं बदलने देते थे। रात को काम में परेशानी ही परेशानी हैं — सोने की परेशानी और दिन में नींद पूरी नहीं हो पाती, खाना खाने में परेशानी, मिलने-जुलने में परेशानी। एतराज करने पर बोले कि छोड़ जाओ। मजबूरी में काम किया — पहले 10 घण्टे और फिर 12 घण्टे रोज रात में काम किया।

दिन वालों ने 2004 में मैनेजमेन्ट से लड़ाई शुरू की थी। मुझे नहीं मालूम था कि बात क्या है। सब हल्ला करने लगे और पुष्पा भवन में श्रम विभाग पहुँचे तब पता चला कि ओवर टाइम दुगुनी दर से तथा अन्य सहूलियतों की माँग थी। मैनेजर ने सब को ड्यूटी पर ले लिया। कुछ दिन बाद 4 की लिस्ट, फिर 4 की, और फिर 4 की लिस्ट — 12 मजदूर बाहर हो गये तब यूनियन के जरिये केस किया। फैक्ट्री चलेगी कि नहीं ? कई मजदूर हिसाब ले गये। मैंने लड़ने वालों के साथ रहने का तय किया और हिसाब नहीं लिया। कर्ज उतर चुका था, उसका तनाव नहीं था, उसका दबाव नहीं था।

2005 में डायरेक्टरों के बीच झगड़े की बात। हमें तनखा देनी

बन्द कर दी। फैक्ट्री बन्द करेंगे..... और उसी काम के लिये ओखला में दूसरे नाम से फैक्ट्री खोल ली। माँ ने कहा कि बेटा अन्त तक लड़ो। पिताजी और पत्नी ने कहा कि लड़ो। पिताजी ने गाँव से 700 रुपये सहायता भेजी। पत्नी ने फरीदाबाद में शाही एक्सपोर्ट फैक्ट्री में नौकरी की। समय मिलने पर मैंने पीस रेट पर दो-तीन घण्टे मैटल पॉलिश का काम किया। तनखा नहीं देने के संग-संग मैनेजमेन्ट ने फैक्ट्री में काम करवाना भी बन्द कर दिया था। यूनियन के जरिये श्रम विभाग में शिकायत की।

और, तारीखों के इन्तजार में फैक्ट्री गेट पर बैठे रहने की बजाय हम ओखला में अन्य फैक्ट्रियों के मजदूरों के बीच गये। गत्तों पर अपनी बातें लिख कर शिफ्टें आरम्भ होने के समय ओखला औद्योगिक क्षेत्र में हम एक दिन एक स्थान पर खड़े हुये तो दूसरे दिन दूसरे स्थान पर। गत्ते ले कर हम दिल्ली में अन्य स्थानों पर लोगों के बीच गये। पचास किस्म की बातें रोज सुनने को मिलती थी। ध्यान में वही रखता जो मन को ठीक लगती थी। हम पुलिस से डरे नहीं और हम पुलिस से भिड़े भी नहीं। पुलिसवाले कहते हट जाओ तो हट जाते और फिर गत्ते ले कर वहीं आ कर खड़े हो जाते। कई तरह के लोगों का साथ मिला और हमारा हौसला बढता गया। कम्पनी का माल अमरीका में बिकता है और वहाँ पर मित्र गत्तों पर अपनी बातें लिख कर स्टोरों के सामने खड़े हुये। अमरीका में और यहाँ पर बड़ी सँख्या में लोगों के बीच गत्तों के जरिये बातें गई जिसका कम्पनी पर बहुत भारी असर पड़ा। पाँच महीनों की हमारी बकाया तनखायें दी गई। नये नाम से खोली फैक्ट्री में नौकरी की निरन्तरता बनाये रखते हुये हमें नियुक्ति-पत्र दिये गये। हमारे लिये, मित्रों के लिये, सहयोगियों के लिये, माता-पिता-पत्नी के लिये 2006 में खुशी ही खुशी।

भोजन पश्चात एक पैंतीस पर मशीन फिर शुरू। मशीन चलाते समय दिमाग में बातें आती रहती हैं। आगे क्या करेंगे? क्या नहीं करेंगे? माँ-बाप ने पढाया तो हम स्टील घिस रहे हैं। हमारे बच्चे क्या करेंगे?

ओखला में नई फैक्ट्री एम. ए. डिजाइन नाम से थी। इसमें काम करते हमें डेढ वर्ष हो गया तब मैनेजमेन्ट फैक्ट्री को ओखला से नोएडा में सैक्टर-63 ले गई। कम्पनी ने दिल्ली से नोएडा बसें लगाई। इससे मुझे एक घण्टा और पहले जागना पड़ता है। डेढ साल बाद एक दिन अचानक कम्पनी ने बस बन्द कर दी। हमें नौकरी से निकालने के लिये कम्पनी ने जाल बुना था। हमारे अलावा भी कम्पनी ने ओखला में स्थाई मजदूर रखे थे और नोएडा में ठेकेदार के जरिये अलग से भी मजदूर रखे हैं। हम ने सामूहिक कदम उठाये और मित्रों ने सहयोग किया तब बस फिर शुरू की गई। ढीले पड़ रहे तालमेलों पर हम ने ध्यान दिया। तालमेल बढाने जरूरी...... वर्ष-भर पहले कम्पनी फैक्ट्री को नोएडा में सैक्टर-63 से सैक्टर-80 ले गई। बिना ट्रान्सफर लैटर दिये कम्पनी ने बड़ी सँख्या में लोगों को नये स्थान पर भेज दिया। सैक्टर-63 में गत्ते वाले हम 20 ही छोड़े थे — कम्पनी को आशा थी कि हम ट्रान्सफर लैटर के लिये अड़ेंगे और तब लटका कर हमें धार पर धर देगी। हमें सैक्टर-80 जाने को कहा तब हम ने ट्रान्सफर लैटर माँगे पर उनके लिये अड़े नहीं। बिना ट्रान्सफर लैटर हम सैक्टर-80 चले गये और वहाँ जा कर ट्रान्सफर लैटर माँगना जारी रखा। वर्ष-भर बाद अब जा कर ट्रान्सफर लैटर दिये हैं।

साँय 4 बजे चाय और मट्ठी। फिर हम स्टील पॉलिश का आखिरी काम करते हैं — चमक खोलना। साँय 5 बजे स्नान का समय है और 5½ कार्ड पंच के साथ शिफ्ट समाप्त। शिफ्ट खत्म होने के बाद फैक्ट्री में पीस रेट पर काम करने से हम 20 लोग मना कर देते हैं पर अन्य मजदूरों से कम्पनी यह काम करवा रही है। बस पौने छह बजे फैक्ट्री से चलती है। रात 8 बजे मैं घर पहुँच जाता हूँ। थोड़ा घूमता हूँ। राह में मिलने वालों से नमस्ते होती है, किसी के घर बात करने नहीं जाता। हाँ, बिहार से आया और फरीदाबाद में काम रहा एक दोस्त तथा मैं चार-पाँच वर्ष से रोज एक-दूसरे को देखने जरूर जाते हैं, बैठते नहीं। पत्नी और बच्चे से बातें करता हूँ। भोजन रात 9 बजे तक। थोड़ा टी.वी.। रात 9½ के आसपास नींद आ जाती है।

फैक्ट्रियों में, अस्पतालों में

क्लच ऑटो मजदूर : ''12/4 मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में 406 स्थाई मजदूर, 250-300 कैजुअल वरकर और ठेकेदारों के जरिये रखे 150-200 मजदूर ***मारुति सुजुकी, महिन्द्रा, टेल्को, अशोक लेलैण्ड*** वाहनों के संग-संग अमरीका, जापान, बंगलादेश, श्रीलंका, ईरान, इराक, कुवैत, सउदी अरब को निर्यात के लिये क्लच प्लेट बनाते हैं। कच्चा माल चीन से भी आता है और कम्पनी का गोदाम अमरीका में भी है। कम्पनी ने भिवाड़ी, राजस्थान में नई फैक्ट्री स्थापित की है। मैनेजिंग डायरेक्टर विजय मेहता के एक पूर्व मुख्य मन्त्री का बेटा होने की बातें। बैंकों से कर्ज —किस्तें नहीं भरना। केन्द्र सरकार की एक्साइज ड्यूटी के 12-14 करोड़ रुपये बकाया। ई.एस.आई. और पी.एफ. के पैसे जमा नहीं करना। गुड़गाँव ग्रामीण बैंक से मजदूरों द्वारा लिये कर्ज का भुगतान तनखा से किस्तों में करने के 40 लाख रुपये काट लेना पर जमा नहीं करना। मैनेजिंग डायरेक्टर द्वारा यूनियन के नेता बनाने...... लीडर की वर्कशॉप चलवाने की बातें। मजदूरों के वर्दी-जूते, एल टी ए और 5 महीने का ओवर टाइम बकाया, वेतन भुगतान में देरी। फरीदाबाद फैक्ट्री की जमीन के भाव बहुत ऊँचे — इधर मैट्रो का निर्माण इन्हें और बढा रहा है। फरीदाबाद फैक्ट्री से मशीनें भिवाड़ी ले जाने की योजना। ऐसे में फरवरी की तनखा मजदूरों को 15 मार्च को दी गई पर लीडरों को नहीं। फिर 12 अप्रैल को दो लीडरों को अहमदाबाद ट्रान्सफर के पत्र...... लिये नहीं, हड़ताल! मजदूर 12 अप्रैल से फैक्ट्री गेट के बाहर बैठे। कम्पनी न्यायालय से 50 गज दूर वाला आदेश ले आई। टैन्ट लगा — दिन और रात मजदूर बैठे। पुलिस वैन 4-5 दिन फैक्ट्री में रही, खर्चा नहीं दिया, छोड़ गये। डी एल सी दो बार फैक्ट्री आया और बोला कि कम्पनी मान नहीं रही। तीन बार श्रम मन्त्री के घर गये, बोला कि यहाँ मत आओ, फैक्ट्री गेट पर रहो। मजिस्ट्रेट के साथ 5 मई को 200-250 पुलिसवाले आये, न्यायालय का आदेश, बना हुआ माल फैक्ट्री से निकाला गया। एस डी एम 17 मई को फैक्ट्री आया और बोला कि कम्पनी मान नहीं रही। सैक्टर-12 में न्यायालय में 25 मई को तारीख थी, कम्पनी चण्डीगढ में हाई कोर्ट चली गई।...... भुगतान नहीं करने पर राजस्थान में न्यायालय से मैनेजिंग डायरेक्टर की गिरफ्तारी का वारन्ट ले कर पुलिस आई। बड़ा साहब छिप गया है। तीस मई को दोपहर एक बजे फैक्ट्री के अन्दर मैनेजरों ने मजदूरों से बातचीत आरम्भ की और तीन बजे समझौता हो गया। नेताओं के ट्रान्सफर रद्द और आरोप-पत्र वापस। हड़ताल के 50 दिनों में से 25 दिन के पैसे दो किस्तों में कम्पनी देगी। मार्च की तनखा 5 जून को। अप्रैल के 11 दिन और हड़ताल के 12½ दिन के पैसे 15 जून को। बकाया वर्दी, एल टी ए आदि जुलाई में देंगे। मशीनें भिवाड़ी नहीं जायेंगी। तनखा समय पर देंगे। इन 50 दिनों में ज्यादातर कैजुअल वरकर और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर नौकरी छोड़ गये हैं। फैक्ट्री में 1 जून से काम आरम्भ हो गया है। मार्च की तनखा 5 जून को दे दी है। लिखित समझौते का उल्लंघन कम्पनी करती रही है।''

सीनियर फ्लैक्सोनिक्स श्रमिक : ''प्लॉट 89 सैक्टर-8, आई एम टी मानेसर स्थित फैक्ट्री में इस वर्ष 9 जनवरी से फैक्ट्री के बाहर बैठे थे और 27 फरवरी को मजबूरी में समझौता कर हम अन्दर गये थे। मार्च में सामान्य उत्पादन हुआ। ठेकेदारों के जरिये रखे 120 में से जिन 60 को 48 दिन बाहर बैठने के बाद ड्यूटी पर लिया था उनके गेट पास और छुट्टी बिलकुल बन्द कर दिये तब 20 लोग नौकरी छोड़ गये। फिर 20 अप्रैल को अचानक मैनेजमेन्ट ने वैल्डरों को हैल्पर देने बन्द कर दिये। प्रोडक्शन रजिस्टर में उत्पादन कम होने का कारण लिखने से धमका कर रोक दिया। जनवरी-फरवरी में बाहर बैठे थे तब ठेकेदारों के जरिये नये भर्ती किये 200 मजदूरों में कुछ लोग धमकाने के काम के लिये भी रखे गये हैं। मैनेजमेन्ट ने फिर 17 मई को पत्र दे कर एक मजदूर से कम उत्पादन का कारण पूछा और 19 को उत्तर मिलने के बाद निलम्बन-पत्र पकड़ाया, 12 बजे गार्डों ने फैक्ट्री से बाहर कर दिया। ए और बी शिफ्ट के मजदूर फैक्ट्री में इकट्ठे हुये तब ढाई बजे यूनियन से जुड़े 70 मजदूर काम बन्द कर बैठ गये — 125 मजदूर काम करते रहे। श्रम विभाग अधिकारी और पुलिस फैक्ट्री पहुँचे। समझौता नहीं हुआ। ए और बी शिफ्ट के मजदूर पुलिस की धक्का-मुक्की के बावजूद फैक्ट्री में जमे रहे। सी-शिफ्ट वालों को फैक्ट्री में प्रवेश नहीं करने दिया। थानेदार ने रात 11 बजे तक निकलने की धमकी दी। नहीं निकले। पुलिस जबरदस्ती करने लगी तब फैक्ट्री के अन्दर और बाहर नारेबाजी..... मारुति सुजुकी फैक्ट्री की बी-शिफ्ट छूटी और सीनियर फैक्ट्री से हो कर अलियर गाँव जा रहे मारुति सुजुकी मजदूर रुक गये, सीनियर फ्लैक्सोनिक्स मजदूरों के साथ खड़े हो गये। ढाई-तीन सौ मारुति मजदूरों को देख कर पुलिस ने हाथ खड़े कर दिये। मारुति मजदूर चले गये। रात करीब एक बजे एक बस और दो जिप्सी में पुलिस आई, पकड-पकड़ कर 70 मजदूरों को फैक्ट्री से निकाल दिया। बीस मई से गेट बाहर बैठे हैं। मैनेजमेन्ट ने 21 मई को 7 और मजदूरों को निलम्बित कर दिया। श्रम विभाग में तारीखें : 21 की, 24 की, 28 की, 30 मई की, 7 जून की। मैनेजमेन्ट ने ठेकेदारों के जरिये रखे पुराने मजदूरों के लिये 21 मई को ही नोटिस लगा

दिया था। कई यूनियनों के प्रतिनिधि डी सी से मिले। प्रदर्शन। मैनेजमेन्ट कहती है कि 6 को छोड़ कर अन्दर आ जाओ। अब 11 जून की तारीख।''

हरसोरिया हैल्थकेयर कामगार : ''प्लॉट 110-111 उद्योग विहार फेज-4, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में 24 से 27 अप्रैल तक अन्दर बैठे मजदूर बाहर निकले और 28 अप्रैल से पुरानी कचहरी के पास असिस्टेन्ट लेबर कमिश्नर कार्यालय पर धरना आरम्भ किया। पहली मई से फैक्ट्री में उत्पादन आरम्भ। रोकने के प्रयास। पुलिस में 21 मजदूरों के खिलाफ रिपोर्ट दर्ज। कुछ लोग 4 दिन जेल में रहे और बाकी लोग 24 घण्टे — जमानतें करवाई। धरना जारी। क्रमिक भूख हड़ताल आरम्भ की 23 मई से। ए एल सी के यहाँ 5 जून रात को मैनेजमेन्ट और यूनियन में समझौता। पुराने कैजुअल-ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की नौकरी समाप्त। स्थाई मजदूरों में 17 निलम्बित रहेंगे — तीन महीने में लेने का आश्वासन। केस वापस ले लिये जायेंगे। मैनेजमेन्ट की शर्त मान कर 7 बरखास्त मजदूर स्टाफ वाले बनेंगे — इन में दिसम्बर 2011 में बरखास्त 4 भी शामिल हैं।''

नर्सों की हड़ताल

फरीदाबाद में बड़खल पुल के पास स्थित ***एशियन इन्सटीट्युट ऑफ मेडिकल साइन्सेज*** और नीलम पुल के पास स्थित ***हैवेल्स*** के ***क्यू आर जी सेन्ट्रल अस्पताल*** की नर्सों ने 7 मई को सुबह 8 बजे से हड़ताल आरम्भ कर दी।

एशियन अस्पताल की 330 नर्सों ने मार्च 2011 में बहुत कम तनखा, काम के बहुत अधिक बोझ की समस्याओं के समाधान के लिये अकेले-अकेले अनुरोध किये। मैनेजमेन्ट ने अनसुना किया। अक्टूबर में नर्सें एक एसोसियेशन से जुड़ी और नवम्बर में 330 ने हस्ताक्षर कर मैनेजमेन्ट को पत्र दिया। साहब बोले कि जनवरी में तनखा बढा देंगे। नहीं बढाई और बोले कि अप्रैल की तनखा में बढा देंगे। इस पर 23 अप्रैल को मैनेजमेन्ट को नोटिस दिया कि समझौता नहीं हुआ तो 7 मई से काम बन्द कर देंगे। माँग-पत्र में 22 सूत्र हैं।

सेन्ट्रल अस्पताल की 130 नर्सें एसोसियेशन से जुड़ी और 21 अप्रैल को वेतन वृद्धि तथा कार्यस्थितियों से सम्बन्धित 12 सूत्री माँग-पत्र मैनेजमेन्ट को दिया जिसमें समझौता नहीं होने पर 7 मई से हड़ताल की बात थी।

एशियन अस्पताल और सेन्ट्रल अस्पताल की मैनेजमेन्टों ने एक जैसे कदम उठाये। अदालत से हड़तालियों को दूर बैठाने के आदेश लाये। नर्स हॉस्टलों की बिजली-पानी काटे। सेक्युरिटी गार्डों के अलावा धमकाने के लिये लोग रखे। हड़ताली नर्सों पर बदनाम करने के आरोप। कई नर्सों की बरखास्तगी और निलम्बन के नोटिस।

नर्सों का समर्थन कई संगठनों ने किया। थू-थू होने पर हॉस्टलों की बिजली बहाल की। धरना और नारे। एशियन और सेन्ट्रल की नर्सों ने 15 मई को अन्य संगठनों के साथ प्रदर्शन किया। डी.सी. कार्यालय पर 21 मई को दोनों अस्पतालों की नर्सों और समर्थकों का धरना। उपश्रमायुक्त, एस डी एम, डी सी को ज्ञापन और समझौता वार्तायें। हड़ताली नर्सों का समर्थन करने और मैनेजमेन्टों से बात करने केरल के 6 संसद सदस्य आये। हरियाणा के मुख्य मंत्री को पत्र।

नर्सिंग कॉलेजों की छात्रों और अन्य अस्पतालों की नर्सों के जरिये एशियन तथा सेन्ट्रल अस्पतालों में कामकाज जारी। सेन्ट्रल के हॉस्टल में 31 मई की रात सेक्युरिटी गार्डों व अन्य और नर्सों में झगड़ा। चोटें पुरुष व महिला नर्सों को लगी और.... और 18 नर्सों के खिलाफ पुलिस ने गम्भीर धाराओं के तहत एफ आई आर दर्ज की। नर्सों की परेशानियाँ बढती जा रही थी.... हड़ताल को एक महीना हुआ उस दिन, 7 जून को सेन्ट्रल अस्पताल की नर्सों ने डी.सी. की उपस्थिति में मैनेजमेन्ट के साथ समझौता कर लिया। तीन नर्सों से नौकरी से इस्तीफे लिखवाये हैं, पुलिस में दर्ज केस वापस ले लिये जायेंगे। सेन्ट्रल में नर्सों ने काम शुरू कर दिया है।

एशियन अस्पताल में नर्सों की हड़ताल जारी। बड़खल चौक से एशियन अस्पताल तक 8 जून को प्रदर्शन।......

नई राहों के बारे में चर्चा यहाँ जगह की कमी के कारण नहीं कर पा रहे हैं। यह चर्चा अगले अंक में करेंगे।

सौरभ लेजर टाइपसैटर्स,
बी—551 नेहरु ग्राउंड, फरीदाबाद द्वारा टाइपसैट।
फोन नम्बर : 9306159411

जुलाई 2012

प्रपोज कीजिये–प्रपोजल लाइये–प्रस्ताव रखिये

प्रपोज-प्रपोजल-प्रस्ताव मानी सम्भावनाओं को सोचते-विचारते-छाँटते-चुनते हुये वर्तमान में ला कर उन्हें मूर्तरूप देने के प्रयास करना।

आज यह आम समझ है, सहज समझ है, व्यापक और सामान्य-कॉमन समझ है कि :

1. कोई सुननेवाला नहीं है।
2. सब बिके हुये हैं, सब खाऊ हैं।
3. अपने-अपने हर कोई इतना करती-करता है पर जीवन खिल नहीं पा रहा।

इन परिस्थितियों में कोई माँग करना, डिमाण्ड रखना और विरोधी पक्ष की शक्ति का बखान करना, महिमामण्डन करना क्या मात्र टाइम पास करना तो नहीं है ?

यह जो सहज समझ है, यह जो अनुभवों के निष्कर्ष हैं यह मानेसर, गुड़गाँव, ओखला, फरीदाबाद की विशेषता नहीं है। यही समझ, यही निष्कर्ष ढाका, लाहौर, तेहरान, मैड्रिड, कैरो, काबुल, न्यु यॉर्क, लन्दन, बर्लिन, लागोस, साओ पावलो, मास्को, शंघाई, बीजिंग, टोकयो, हिसार, लुधियाना, कानपुर, कोलकाता, धनबाद, सूरत, चेन्नै, मुम्बई, दुबई, रोम, ब्युनस आयर्स, हाँग काँग आदि-आदि स्थानों पर अलग-अलग भाषाओं में लोगों ने व्यक्त की है, व्यक्त कर रहे हैं।

स्पष्ट है कि शासन के विभिन्न रूप और समाज के जटिल ढाँचे दलदल में धँसते जा रहे हैं। लफ्फाजी और सैन्य बल में दलदल से खींचने की क्षमता नहीं है।

क्या यह दिलचस्प सम्भावनाओं से भरपूर समय नहीं है ? ऐसा समय मानव जीवन में महत्वपूर्ण मोड़ों के दौरान ही आता है। यह समय है हर एक द्वारा प्रस्ताव रखने का। उत्साह, उल्लास, उत्तेजना, भावावेश, रचनात्मकता, आविष्कारों के कोलाहल की गूँजें उमड़ रही हैं, घुमड़ रही हैं।

और, आज हमारे बीच के सम्बन्ध इतने गहन, इतने जीवन्त हैं कि दुनिया के किसी कोने की कोई छोटी-सी हलचल भी सम्पूर्ण संसार में सम्भावनाओं-इच्छाओं-आकांक्षाओं को पँख लगा देती है। हाल ही में पेरिस से दो बुजुर्ग मारुति सुजुकी मानेसर के साथियों से मिलने पहुँचे। यहाँ की हलचल ने उनकी 1968 की यादें तो ताजा की ही, उनकी जीवन की खोज को नई ऊर्जा-नई शक्ति दी।

लौटते हैं प्रस्ताव में।

मजदूर समाचार को अपने-अपने प्रस्ताव को बहस में लाने के लिये एक मंच की तरह इस्तेमाल कीजिये। इस मंच को रेलवे प्लेटफार्म की तरह लीजिये : नये विचार आयें, अनेक दिशाओं में, अनेक स्थानों को चले जायें।

प्रस्ताव बोलते समय, लिखते समय कोई बन्धन महसूस मत कीजिये। न तो विषय के महत्व को नापिये और न ही सम्भव-असम्भव, नैतिक-अनैतिक के फेर में पड़िये। गम्भीर और अन्ट-शन्ट के भय से मुक्त हो कर प्रस्ताव रखिये।

— प्रस्ताव में यह भी हो सकता है कि फैक्ट्री के शॉप फ्लोर पर आम का बगीचा और विश्राम के लिये सुन्दर स्थान हो।

— प्रस्ताव में यह भी हो सकता है कि पार्क में बैन्च की ऐसी डिजाइन हो कि बीस लोग आराम से बैठ कर, लेट कर पहेलियाँ गढ सकें।

— प्रस्ताव ऐसे अड्डों के लिये भी हो सकता है जहाँ लड़का-लड़की, स्त्री-पुरुष सहज वातावरण में कल्पना कर सकें, प्रस्ताव बना सकें।

— प्रस्ताव में ऐसे वाहनों की, ऐसी राहों की कल्पना भी हो सकती है जिन से रास्तों पर बच्चे खेलते-कूदते रहें, बड़े-बूढे टहल सकें और यातायात भी जारी रहे।

— प्रस्ताव में यह भी हो सकता है कि बन्द दरवाजे के बाहर खड़े इस बच्चे को सुनाने के लिये कौनसी कहानी रचें।

जरूरी है नई राहें तलाशना

✶ प्लॉट 195, 196, 205, 206 उद्योग विहार फेज-1, प्लॉट 292 फेज-2 और सैक्टर-37, गुड़गाँव स्थित ***ईस्टर्न मेडिकिट*** कम्पनी की फैक्ट्रियों को जस की तस छोड़ कर मैनेजमेन्ट 18 मई से ''गायब'' है। चेयरमैन-मैनेजिंग डायरेक्टर करुण राज नारंग 18 मई से सम्पर्क नहीं कर रहा।

कम्पनी पर पंजाब नेशनल बैंक और यूनियन बैंक ऑफ इण्डिा का 25-30 करोड़ रुपये कर्ज। प्रोविडेन्ट फण्ड के 2½ करोड़ रुपये बकाया, कच्चा माल देने वाली पार्टियों के पैसे बकाया, गुड़गाँव ग्रामीण बैंक के 60 लाख रुपये बकाया — कर्ज की अदायगी के लिये मजदूरों की तनखा से किस्तों के पैसे काटे पर ग्रामीण बैंक में जमा नहीं किये, बिजली बिल के 60-65 लाख रुपये बकाया, 2009 के तीन वर्षीय मैनेजमेन्ट-यूनियन समझौते के अनुसार 1135 स्थाई मजदूरों के 35-36 लाख रुपये बकाया..... स्थाई मजदूरों की तनखा से जुलाई 2011 से काटे ई.एस.आई. तथा पी.एफ. के पैसे भी जमा नहीं किये — गबन। श्रम विभाग में 30 मई तक तारीखें दी, उसके बाद कोई तारीख नहीं — मैनेजिंग डायरेक्टर से सम्पर्क करने की कोशिशें श्रम विभाग कर रहा है पर सम्पर्क हो नहीं पा रहा। गुड़गाँव डी.सी. को 15 जून को ज्ञापन दिया। कहीं कोई सुनवाई नहीं। कोई माँग नहीं थी, कोई निलम्बित अथवा बर्खास्त नहीं था, कोई आन्दोलन नहीं था। यह सब बताते हुये ऑल ईस्टर्न मेडिकिट इम्पलाइज यूनियन के हताश नेताओं ने 21 जून को कहा कि लक्षण फैक्ट्रियाँ चलाने के नहीं हैं।

1988 में आजादपुर, दिल्ली में ईस्टर्न मेडिकिट किराये पर एक छोटे प्लॉट में आरम्भ हुई थी। सन् 2007 में ईस्टर्न मेडिकिट फैक्ट्रियों में 1100 स्थाई मजदूर और 3000 कैजुअल वरकर काम करते थे। सन् 2000 से यूनियन है : स्थाई मजदूरों की 8-8 घण्टे की शिफ्ट जबकि कैजुअल वरकरों की 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट ; स्थाई मजदूर के लिये निर्धारित उत्पादन 500 पीस तो कैजुअल वरकर से 800-1100 पीस माँगना; स्थाई मजदूरों को तनखा 7 तारीख को जबकि कैजुअल वरकरों को 22-25 तारीख को; एक ही काम के लिये स्थाई तथा कैजुअल की तनखा में भारी भेद; कैजुअल वरकरों को ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से भी कम — यूनियन के अनुसार कानून मुताबिक दुगुनी दर से भुगतान करेंगे तो कम्पनी होड़ में टिक नहीं पायेगी और बन्द हो जायेगी। कैजुअल वरकरों की तनखा से ई.एस.आई. तथा पी.एफ. राशि काटी जाती पर ई.एस.आई. कार्ड नहीं और बहुत मुश्किल से इक्का-दुक्का कैजुअल वरकर ही फण्ड के पैसे ले पाता था। ईस्टर्न मेडिकिट की उद्योग विहार स्थित फैक्ट्रियों में तीन हजार कैजुअल वरकरों ने 18 दिसम्बर 2007 को नवम्बर माह की तनखा के लिये रात की शिफ्ट में काम बन्द किया तब कम्पनी ने पुलिस बुला ली थी। कैजुअल वरकरों के विरोध और मैनेजमेन्ट द्वारा पुलिस बुलाना ईस्टर्न मेडिकिट की फैक्ट्रियों में एक रुटीन बन गया था। अक्टूबर 2011 से कम्पनी ने बड़ी सँख्या में कैजुअल वरकर निकालने आरम्भ किये। दिसम्बर में 1700 रह गये थे जिनमें से दिसम्बर में ही 900 कैजुअल वरकर और निकाले। और, स्थाई मजदूरों की तनखा देरी से देनी आरम्भ की...... 16 अप्रैल से स्थाई मजदूरों की 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट। बिल नहीं भरने पर दिसम्बर 2 011 में प्लॉट 292 वाली फैक्ट्री की बिजली काट दी गई तब उत्पादन कार्य के लिये जनरेटर का सहारा लिया गया। बाकी प्लान्टों की बिजली 12 मई को काट दी गई तब इनमें 5 दिन जनरेटरों से काम..... 18 मई से मैनेजमेन्ट गायब हो गई।

चेयरमैन-मैनेजिंग डायरेक्टर ने देहरादून में ***ग्लोबल मेडिकिट*** नाम से नई कम्पनी स्थापित की। वहाँ चार प्लान्ट, दो में कार्य आरम्भ। यहाँ से कम्पोनेन्ट देहरादून भेजने लगे। वर्ष-भर से मशीनें और डाई यहाँ से देहरादून ले जाने लगे। कई बार स्थाई मजदूरों ने मशीनें रोकने की कोशिश की तब यूनियन प्रतिनिधियों ने सस्पैण्ड करवाने की धमकी दे कर मशीनों को ले जाने में सहायता की। ऐसे में संगठन का मतलब क्या है? यह शब्द ईस्टर्न मेडिकिट के स्थाई मजदूरों के हैं।

फैक्ट्रियों की दिन-रात चौकीदारी करते 1100 स्थाई मजदूरों को एक महीने से ऊपर हो गया। श्रम विभाग, डी.सी के बाद क्या? यूनियन ने माल रोड़, दिल्ली स्थित कम्पनी के मुख्यालय पर धरने का कार्यक्रम प्रस्तुत किया। मजदूर दिल्ली गये तो पुलिस ने कानून का हवाला दे कर दो घण्टे में हटा दिया। इधर उप श्रमायुक्त के यहाँ 5 जुलाई को भी वही ढाक के तीन पात। ऐसे में अन्य यूनियनों को बुलाना और नेताओं के भाषण करवाना जानते हुये टालमटोल के सिवा और कुछ है क्या?

बिलकुल स्पष्ट है कि कम्पनी किसी की नहीं होती। यह भी पूरी तरह साफ है कि सरकार से मजदूर कोई आशा नहीं कर सकते। ईस्टर्न मेडिकिट मजदूरों के सम्मुख नई राह का प्रश्न कोई सैद्धान्तिक प्रश्न नहीं है बल्कि व्यवहार का सवाल बन कर तना खड़ा है। उद्योग विहार की हजारों फैक्ट्रियों में काम करते लाखों मजदूरों के पास जाने की आवश्यकता और समय, दोनों ईस्टर्न मेडिकिट मजदूरों के पास हैं। एक फैक्ट्री के मजदूरों के मामले को हजारों फैक्ट्रियों के मजदूरों का मामला बनाने के प्रयास नई राहों पर पहले कदम हैं।

★आई.एम.टी. मानेसर में प्लॉट 89 सैक्टर-8 स्थित ***सीनियर फ्लैक्सोनिक्स*** फैक्ट्री से 19 मई को पुलिस की सहायता से बाहर निकाले मजदूरों ने श्रम विभाग में 21, 24, 28, 30 मई की तारीखें भुगती। फिर 6 जून, 11 जून को श्रम विभाग में तारीख..... सीनियर फ्लैक्सोनिक्स के निकाले हुये मजदूरों ने श्रम विभाग कार्यालय पर ही धरना आरम्भ कर दिया। मैनेजमेन्ट ने 21 मई को ही ठेकेदारों के जरिये रखे पुराने मजदूरों को निकालने का नोटिस लगा दिया था। कई यूनियनों के प्रतिनिधि डी. सी. गुड़गाँव से मिले। प्रदर्शन। फैक्ट्री में जनवरी में भर्ती किये नये मजदूरों के जरिये उत्पादन जारी है। श्रम विभाग कार्यालय पर 2 जुलाई को भी 60 के करीब स्थाई मजदूर धरने पर बैठे थे। कम्पनी कहती है कि 15 स्थाई मजदूरों को छोड़ कर बाकी मजदूर ड्युटी पर आ जायें..... छह महीने के दौरान के सीनियर फ्लैक्सोनिक्स के मजदूरों के अपने अनुभवों ने भी क्या नई राहें तलाशने की आश्वयकता उजागर नहीं कर दी है? श्रम विभाग कार्यालय पर धरने की बजाय आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्रियों के मजदूरों के पास जाना इन हालात में भी सीनियर फ्लैक्सोनिक्स मजदूरों के लिये राहत हासिल करने की राह लगती है।

नर्सों की हड़ताल

★वेतन वृद्धि और कार्य स्थितियों में सुधार के लिये फरीदाबाद स्थित ***एशियन इन्सटीट्युट ऑफ मेडिकल साइन्सेज*** की 330 नर्सों और ***क्यू आर जी सेन्ट्रल अस्पताल*** की 130 नर्सों ने 7 मई से हड़ताल आरम्भ की थी। हरियाणा के श्रम विभाग, प्रशासन, मुख्य मन्त्री ने चक्कर कटवा कर हड़ताली नर्सों को हताश किया। कई संगठनों का समर्थन और केरला के संसद सदस्यों के आश्वासन कुछ खास नहीं कर पा रहे थे। सेन्ट्रल अस्पताल की नर्सों पर पुलिस द्वारा गम्भीर धाराओं के तहत आरोपों ने ऐसे में आखिरी तिनके का काम किया और हड़ताल को एक महीना होने आया तब सेन्ट्रल अस्पताल की नर्सें दब कर वापस काम पर लौटी।

लेकिन 8 जून को प्रदर्शन के साथ एशियन अस्पताल की नर्सों ने हड़ताल जारी रखी। भारी गर्मी में स्त्री और पुरुष नर्स बड़कल पुल के पास खुले में धरने पर रहे। मैनेजमेन्ट की आशा के विपरीत नर्सें डटी रही। उपश्रमायुक्त, एस डी एम और मैनेजमेन्ट के साथ कई बार समझौता वार्तायें हुई — ''पाँच को नहीं लेंगे'' और ''सब को ड्युटी पर लो'' पर बात अटकी रही। राष्ट्रवादी काँग्रेस पार्टी के नेतृत्व में नर्सों ने 20 जून को दिल्ली में केरला हाउस पर प्रदर्शन और मन्त्री शरद पवार को ज्ञापन तथा प्रधान मन्त्री को दूसरा ज्ञापन। उपश्रमायुक्त ने 27 जून को कहा कि वेतन वृद्धि नहीं होगी, नर्सों के विभाग बदलेंगे, पाँच को 15 दिन बाहर रखेंगे — जाँच करेंगे और फिर सोचेंगे वाली तीन बातें मानोगे तो मैनेजमेन्ट समझौता वार्ता के लिये आयेगी।

उपश्रमायुक्त यानी एशियन अस्पताल मैनेजमेन्ट के सुझाव को नर्सों ने स्वीकार नहीं किया। वेतन वृद्धि नहीं तो हड़ताल के दौरान का वेतन देना, विभाग नहीं बदलना, पाँच को 15 दिन बाहर रख कर ड्युटी पर ले लेना वाले नर्सों के प्रस्ताव को उपश्रमायुक्त यानी मैनेजमेन्ट ने नहीं माना। केरला के मुख्य मन्त्री के समक्ष वार्ता में 3 जुलाई को समझौते की घोषणा। पाँच को 15 दिन सस्पैण्ड रखने के बाद ड्युटी पर लेंगे..... नर्सें ड्युटी के लिये पहुँची तो सब उल्टा हो गया। सब को नहीं ले सकते, नये भर्ती किये हैं। इधर-उधर काम करो। सब नर्सों ने इनकार कर दिया। केरला के मुख्य मन्त्री को फोन किया, उनका पी.ए. आया। समझौता : 80% की 6 दिन क्लास चलेगी फिर उन्हें जहाँ काम करते थे वहाँ ले लेंगे, बाकी 20% को लेने में 40-45 दिन लगेंगे..........नर्सों के प्रतिनिधियों ने हस्ताक्षर कर दिये, एशियन अस्पताल का मैनेजिंग डायरेक्टर चला गया था इसलिये मैनेजमेन्ट ने समझौते पर हस्ताक्षर नहीं किये! हड़ताल से लौटी नर्सों को हॉल में बैठा डाक्युमेन्ट्री फिल्म दिखा रहे हैं......

सुरक्षाकर्मी

सत्या सिनेमा के पीछे, सैक्टर-7, फरीदाबाद में कार्यालय वाली ***एच आई एस एस*** कम्पनियों को गार्ड और मजदूर सप्लाई करती है। पृथला गाँव, जिला पलवल में मथुरा रोड़ पर स्थित ***ऑटो लेक*** फैक्ट्री पर एच आई एस एस के गार्ड महीने के तीसों दिन 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में ड्युटी करते हैं। फैक्ट्री 8-10 एकड़ में है। रात 8 से अगली सुबह 8 बजे वाली शिफ्ट में 2 गनमैन, 4 गार्ड और एक सुपरवाइजर ड्युटी पर रहते हैं। फैक्ट्री में मजदूरों की सुबह 8½ से रात 8½ की एक शिफ्ट है। रात 8 बज कर 50-55 मिनट पर ऑटो लेक अधिकारी फैक्ट्री सील कर देते हैं। सुबह 7½ बजे ऑटो लेक सेक्युरिटी अफसर सील जाँचता है और ठीक पा कर रजिस्टर में हस्ताक्षर कर सील खोलता है। फैक्ट्री में 70 कैमरे भी लगे हैं।

9 फरवरी को सुबह 7½ बजे जाँच में सही पाये जाने के बाद सीलें खोली गई थी। रात 7½ बजे 9 फरवरी को गार्ड ड्युटी पर पहुँचे तब उन्हें जनवरी की तनखा दी गई। फिर ऑटो लेक का एक मैनेजर बोला कि चोरी हुई है और एच आई एस एस के डायरेक्टर फैक्ट्री पहुँचे। जाँच के बाद सुबह सील खोली गई थी, कोई खिड़की नहीं खुली थी, दीवार कहीं नहीं टूटी थी, 70 कैमरे

लगे ही थे। फिर भी एक गनमैन और दो गार्डों को गदपुरी पुलिस चौकी ले गये। ले जाते समय एच आई एस एस डायरेक्टरों ने उनकी तनखा और मोबाइल फोन ले लिये। रात-भर पुलिस चौकी में रखा और सुबह सी आई ए पुलिस पलवल को सौंप दिया। पिटाई। ''नहीं मालूम — सुपरवाइजर से पूछो।'' गनमैन और दोनों गार्ड 8 दिन सी आई ए की हिरासत में रहे। पत्नियों की कुण्डल-पाजेब बेची, गृहस्थी का सामान बेचा, गाँव से पैसे मँगवाये..... तब छूटे। तनखा के पैसे और मोबाइल फोन लेने एच आई एस एस कार्यालय गये। नहीं लौटाये। गाली देते हैं और कहते हैं कि पाँच लाख रुपये के ताम्बे की चोरी करवा दी।

बोर्ड से निगम

केन्द्र सरकार द्वारा कानून बनाने के बाद हरियाणा सरकार ने कानून बना कर 14 अगस्त 1998 को ***हरियाणा राज्य बिजली बोर्ड*** को भंग कर चार निगम बनाये — हरियाणा पावर जनरेशन कॉरपोरेशन लिमिटेड, हरियाणा विद्युत प्रसारण निगम, उत्तर हरियाणा बिजली वितरण निगम, दक्षिण हरियाणा बिजली वितरण निगम।

निगम बनते ही बिजली उत्पादन-प्रसारण-वितरण क्षेत्र में ठेकेदारों का थोक में प्रवेश हुआ। हर कार्य ठेकेदारों के जरिये करवाना आरम्भ हुआ। आज नब्बे प्रतिशत कार्य ठेकेदारों के जरिये करवाया जाता है। नियमित, स्थाई कार्य के लिये अनियमित, अस्थाई कामगारों का बोलबाला है। ठेकेदार बदलते रहते हैं, वरकर वही रहते हैं। निगमों के लिये भी नियमों, कानूनों की कोई कमी नहीं है। हाँ, कानूनों का उल्लंघन सामान्य बात है और कानूनों का पालन अपवाद है। निर्माण कार्य के कुछ मजदूरों को छोड़ कर बाकी सब वरकर आई.टी.आई., डिप्लोमा, प्रमाणपत्रों वाले हैं। और, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर बनने तथा बने रहने के लिये भी प्रशिक्षित युवाओं को विधायक, सांसद, मन्त्री आदि से सिफारिशें करवानी पड़ती हैं।

दक्षिण हरियाणा बिजली वितरण निगम में फरीदाबाद में एक ठेकेदार निगम से अपना हिसाब साफ कर चला गया — मजदूरों को तीन महीनों का वेतन दिये बिना ठेकेदार चला गया...

हरियाणा विद्युत प्रसाण निगम में गुड़गाँव में पहली अप्रैल से नया ठेकेदार आया है और नये बैंक खाते खोलने की बात के संग वेतन में देरी लाया है। इससे पहले वाला ठेकेदार पाँच वर्ष रहा और मजदूरों के ई.पी.एफ. के पैसे जमा नहीं किये। उससे पहले वाले ठेकेदार ने भी मजदूरों की प्रोविडेन्ट फण्ड की राशि जमा नहीं की थी। पे-स्लिप नहीं देते, पी.एफ. नम्बर नहीं बताते। जो लोग नौकरी छोड़ गये हैं उन्हें दो वर्ष बाद भी फण्ड के पैसे नहीं मिले हैं।

टाइपिस्ट — ठेकेदार के जरिये। बिलिंग, रीडिंग, बिल बाँटने वाले ठेकेदार के जरिये। ड्राइवर, कम्प्युटर ऑपरेटर, ऑडिटर ठेकेदार के जरिये। विद्युत सब-स्टेशन पर एक जे ई, एक स्थाई मजदूर और ठेकेदार के जरिये रखे 7 वरकर।

फैक्ट्री रिपोर्ट

एस्कोर्ट्स मजदूर : ''फरीदाबाद स्थित कम्पनी की फैक्ट्रियों में स्थाई मजदूर दुविधा में हैं। तीन महीने से कम्पनी बार-बार नोटिस लगा रही है कि काम नहीं होने की वजह से फलाँ-फलाँ दिन प्लान्ट बन्द रहेगा लेकिन प्रबन्धक कुछ मजदूरों को बुलायें तो उनको आना पड़ेगा अन्यथा उनकी अनुपस्थिति लग जायेगी। एक स्पेयर पार्ट्स डिविजन को छोड़ कर कम्पनी बाकी सब प्लान्टों में ऐसे नोटिस लगा रही है। और..... और पाँच-दस को छोड़ कर सब स्थाई मजदूरों को प्लान्ट बन्द के दिन प्रबन्धक काम करने बुलाते हैं। फैक्ट्री बन्द वाले दिन ड्युटी आना है की लम्बी सूचियाँ मैनेजमेन्ट लगाती है। नोटिस अनुसार बन्द वाले दिनों वास्तव में नब्बे प्रतिशत से अधिक स्थाई मजदूरों को मैनेजमेन्ट ड्युटी के लिए बुलाती है। नोटिस में उत्पादन बन्द वाले दिनों कैजुअल वरकरों और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की 100% उपस्थिति रहती है। और, एस्कोर्ट्स के हर प्लान्ट में अब पचास प्रतिशत से ज्यादा मजदूर कैजुअल वरकर तथा ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर हैं। नोटिस में उस दिन उत्पादन बन्द जबकि वास्तव में उस रोज सामान्य उत्पादन होता है। माजरा क्या है? नन्दा मैनेजमेन्ट को हटा कर एस्कोर्ट्स कम्पनी पर नियन्त्रण के लिये महिन्द्रा मैनेजमेन्ट के प्रयास..... नन्दा मैनेजमेन्ट द्वारा इन प्रयासों की एक काट के तौर पर इन नोटिसों को हम स्थाई मजदूरों ने देखा था। समधी अमिताभ बच्चन के जरिये रिलायन्स समूह की सहायता प्राप्त कर राजन नन्दा एस्कोर्ट्स का चेयरमैन बने रहने में सफल रहा है। एस्कोर्ट्स में नन्दा मैनेजमेन्ट बनी रही है और यह सब मई में हो गया था। फिर जून में भी ऐसे नोटिसों का राज क्या है? हम ने ट्रैक्टर बनाने वाली अन्य कम्पनियों की जानकारी ली — आयशर ट्रैक्टरों का उत्पादन सामान्य से ज्यादा हो रहा है।''

जयश्री पोलीमर श्रमिक : ''प्लॉट 176-77 सैक्टर-3 आई.एम.टी मानेसर स्थित फैक्ट्री में स्थाई मजदूर एक भी नहीं है — 40 कैजुअल वरकर तथा चार ठेकेदारों के जरिये रखे 450 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में ***यामाहा, होण्डा, मारुति सुजुकी*** के रबड़ के हिस्से-पुर्जे बनाते हैं। रविवार को सुबह 7 से दोपहर बाद 3½ बजे तक ही काम। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। ....

अपरिचित मार्ग

सहमति में दरारें पड़ती रही हैं, दरारें डाली जाती रही हैं पर यह आज है कि सहमति टूट गई है, तोड़ दी गई है। आज सहमति बिखेर दी गई है, सहमति बिखर गई है।

भाई, रुक ! क्या है यह सहमति जिसकी बात कर रहे हो?

सहमति जिसकी हम यहाँ बात कर रहे हैं उसका आधार पीड़ा रहा है। और, पीड़ा, वर्तमान में बढती पीड़ा ने उन अवधारणाओं को खाद-पानी दिया जिन्होंने वर्तमान को सहन करने के लिये उल्लासपूर्ण भविष्य के प्रस्ताव प्रस्तुत किये। सहमति जिसकी हम बात कर रहे हैं वह वर्तमान में पीड़ा को, कष्ट को बढा कर भविष्य में सुख-सौहार्द की अवधारणा, नीति, व्यवहार लिये रही है। ''आज थोड़ा कष्ट और उठाओ, भविष्य सुखमय होगा'' टिका था विश्वास पर। भविष्य, भविष्य ही रहा, कभी आज नहीं बना, वर्तमान नहीं बना — इसने एक के बाद दूसरे विश्वास को डगमगाया। उल्लास आज, प्रसन्नता वर्तमान में — यह शिशुओं का चरित्र तो हर काल में रहा है। परन्तु बड़ों में उल्लास आज, प्रसन्नता वर्तमान में होने से सहमति भयभीत रही है। वर्तमान में प्रसन्नता के प्रस्ताव को लाँछना लगा कर, अथवा अति महिमामण्डित कर के, सामान्य जीवन से, आम लोगों से इसे परे की घोषित किया जाता रहा है। दरारें पड़ती रहने के बावजूद वर्तमान में पीड़ा-कष्ट बढाओ ताकि भविष्य में सुख-समृद्धि हो — इस पर सहमति बारम्बार बनती रही है।

आज हमारे समय में दुखद वर्तमान, सुखद भविष्य वाली सहमति टूट रही है, तोड़ी जा रही है। पहली बात तो बहुत सरल है — वस्तुओं का उत्पादन इतना ज्यादा हो गया है कि उन्हें कहाँ रखा जाये, यह एक बड़ी समस्या है। दूसरी बात भी कठिन नहीं है — ज्ञान के उत्पादन और फैलाव के पैमाने तथा गति किसी सीमा को नहीं मान रहे, हर बन्धन को तोड़ रहे हैं। तीसरी बात कौशल की, तो हरियाणा में ही आज 160 इंजीनियरिंग कॉलेज हैं। वस्तु, ज्ञान, कौशल की बहुतायत ने रंग, लिंग, धर्म, क्षेत्र, जाति आदि आधारित पहचानों को गड्ड-मड्ड कर दिया है।

चाहें तो कोई प्रगति और विकास के इस कमाल की पूजा-अर्चना कर सकते हैं, ढोल भी पीट सकते हैं लेकिन...... लेकिन वायु, जल, मिट्टी ? हवा, पानी, जमीन इस कदर प्रदूषित हो गये हैं, प्रदूषित हो रहे हैं कि पृथ्वी पर हर प्रकार का जीवन, मानव जीवन, स्वयं जीवन दाँव पर लग गया है। वर्तमान में पीड़ा और भविष्य में सुख के प्रस्ताव पर सहमति पीड़ा का प्रसार करते-करते हास्यास्पद स्थिति में ले आई है।

ऐसे में इस सहमति के टूटने-तोड़ने को पट्टियाँ बाँध कर, टाँके लगा कर, दवा पिला कर थामा-रोका-पाटा नहीं जा सकता। अपने चारों तरफ हम वर्तमान में दुख और भविष्य में सुख पर सहमति को अनेक स्तरों-पैमानों पर टूटते-तोड़े जाते देखते हैं। व्यक्ति तथा समूह के बीच टकराव व साँझापन के गतिशील सम्बन्ध विस्फोटक रूप लिये हैं, ले रहे हैं।

सहमति का यह टूटना क्या-क्या लिये है यह अभी अस्पष्ट है, अनिश्चित है, खुला है। सहमति से जुड़ी आदतें तो अव्यवस्था में भय देखेंगी-दिखायेंगी। सहमति से जुड़ा अनुशासन भयभीत हो कर अति अनुशासन की बातें कर रहा है, और अधिक करेगा। हड़बड़ाहट में — बदहवासी में — नासमझी में घाव कुरेदने में आनन्द पाते, पीड़ा में सुख पाते साधु-फकीर-क्रान्तिकारी नये आवरणों में सहमति की पुनः स्थापना के लिये प्रयास कर रहे हैं, कोशिशें करेंगे।

ऊपर कही बातें तो होती रही हैं, होती रहेंगी पर इनका अब कोई महत्व नहीं है। आज जो अनिश्चित है, अस्पष्ट है, खुला है उस पर ध्यान केन्द्रित करने की आवश्यकता है। ध्यान केन्द्रित हो रहा है, ध्यान केन्द्रित ही नहीं हो रहा बल्कि निश्चित स्वरूपों में, स्पष्ट रूपों में, खुलेआम बड़े-बड़े जनसमूह ताजगी लिये नई भाषा, नूतन मुहावरों, नवीन आकृतियों में प्रस्तावों का उत्पादन कर रहे हैं, प्रस्तावों को प्रस्तुत कर रहे हैं, प्रस्तावों को ठोस शक्ल दे रहे हैं। हवा में नया कुछ है वाली बात तो है ही, हवा में जो है उसे ग्रहण किया जा रहा है। ग्रहण करना, नई ऊर्जा का समावेश, बहुआयामी पथों पर प्रस्थान।■

अँग्रेजी में बम और भोले का बम

✶ अँग्रेजी वाला बम ध्वंस-विनाश लिये है और भोले वाला बम शक्ति-सम्पत्ति-सत्ता का विसर्जन-बिखेरना-मिटाना लिये है। आज जो है उसके ध्वंस से, उसके विसर्जन-बिखेरने-मिटाने से अच्छी कोई बात है तो वह है नये का निर्माण। संयोग है, सुन्दर संयोग है कि हम ध्वंस-विसर्जन-नई रचना की त्रिवेणी के संगम-समय, संगम-स्थल पर साँस ले रहे हैं, प्राणमय हैं। आमूलचूल परिर्वतन के लिये विश्व के सात अरब लोगों के जुड़ने-जोड़ने के लिये सामाजिक मन्थन में योगदान का समय है यह।

✶ दो और दो चार वाले लोग नियन्त्रित विस्फोटों के पुजारी हैं। उकसाना और उकसा कर नियन्त्रित विस्फोट करवाना अपनी जकड़ को, अपने नियन्त्रण को बनाये रखने के इनके मूल सूत्रों, मूल मन्त्रों में है।

✶ समय बदल गया है। यह समय बहुत-ही बड़े परिवर्तनों का दौर है। आज छोटे से छोटी बात जंगल की आग का चरित्र लिये है। कब, कहाँ, और कौन-सी "सामान्य-सी" बात विकराल रूप धारण कर लेगी यह ज्ञानियों के लिये ही नहीं बल्कि ज्ञान-संस्थानों के लिये भी अबूझ पहेली है। इसलिये "आंकलन में कहाँ गलती हुई" पर चर्चायें करना विशेषज्ञों की दिनचर्या बन गई है।

✶ सुरक्षा सर्वोपरि है। होंगे तभी तो बाकी कुछ होगा। यह "सुरक्षा सर्वोपरि" ही है कि पृथ्वी के चप्पे-चप्पे को शस्त्रों और सैनिकों से पाट कर सरकारें अन्तरिक्ष का सैन्यिकरण करने में जुटी हैं। और, फैक्ट्रियों में उत्पादन कार्य में लगे प्रत्येक मजदूर के संग तीन सुपरवाइजर, पाँच मैनेजर और 17 सेक्युरिटी गार्डों की तैनाती आवश्यक बन गई है।

अनजाने भी अपने

प्लॉट 162 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित कृष्णा लेबल फैक्ट्री में काम करती कुसुम 9 जुलाई को सुबह ड्यूटी के लिये जा रही थी। पौने नो बजे फेज-1 में पीर बाबा के निकट पानी के दो टैंकर जोड़े तेज रफ्तार ट्रैक्टर ने कुसुम के टक्कर मारी। कुसुम का दाहिना पैर कुचल गया।

प्लॉट 208 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित गौरव इन्टरनेशनल फैक्ट्री में ड्यूटी के लिये जा रही कृष्णा ने कुसुम को उठाया। कृष्णा की कुसुम से कोई जान-पहचान नहीं थी, दोनों एक-दूसरे के लिये अजनबी थी।

प्लॉट 189 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित ओरचिड फैक्ट्री में ड्यूटी के लिये जा रहा राजा सहायता के लिये रुका।

कृष्णा और राजा ने अपनी-अपनी ड्यूटी छोड़ी, अपनी-अपनी दिहाड़ी की बात को किनारे किया और घायल कुसुम को गुड़गाँव में सरकारी अस्पताल ले गये। प्राथमिक उपचार के बाद डॉक्टरों ने कुसुम को दिल्ली के सफदरजंग अस्पताल रेफर कर दिया। कुसुम के साथ ही फैक्ट्री में काम करता उसका भाई भी तब तक अस्पताल पहुँच गया था।

कृष्णा, राजा और कुसुम का भाई उसके साथ सफदरजंग अस्पताल गये। वहाँ 12 बजे से पहले पहुँच गये थे पर कभी यह कागज लाओ तो कभी वह कागज लाओ कह कर चक्कर कटवाते रहे और कुसुम को अस्पताल में भर्ती नहीं किया। दलालों के माध्यम से 7000 रुपये दिये तब रात 10½ बजे कुसुम को अस्पताल में भर्ती किया और ऑपरेशन थियेटर ले गये। नट-बोल्ट डाल कर पैर को टाइट किया है। बिस्तर दिया। कृष्णा पूरे दिन सफदरजंग अस्पताल में कुसुम के साथ रही। राजा रात को भी रहा। कुसुम और उसके भाई की सहायता के लिये राजा 10, 11 तथा 12 जुलाई को भी सफदरजंग अस्पताल व कापसहेड़ा के बीच चक्कर लगाता रहा।

12 जुलाई को डॉक्टरों का पैनल आया और कहा कि कुसुम को रक्त देना बहुत जरूरी है। रक्त देने आदमी लाओ...... एक डॉक्टर ने कुसुम का बेड नम्बर, वार्ड नम्बर, भाई का फोन नम्बर दलाल को दे दिये। डॉक्टर ने दबाव बनाया : पाँच युनिट रक्त तत्काल लाओ। दलाल ने एक युनिट के 3000 रुपये माँगे — दो युनिट के 6000 रुपये दिये। बूढी माँ के साथ कुसुम और भाई कापसहेड़ा में रहते हैं। उस प्लॉट में 145 कमरे हैं और कई फैक्ट्रियों के मजदूर वहाँ रहते हैं। सब ने सहयोग दिया। मजदूरों ने मिलजुल कर 4000 रुपये एकत्र किये।

पुलिस ने रिपोर्ट में सामान्य चोट लिखी। पट्टी करके भेज दिया लिखा। सफदरजंग अस्पताल रेफर किया की बात नहीं लिखी। ट्रैक्टर को दो टैंकर के साथ थाने ले गये थे, एक टैंकर को वहाँ से ले जाने दिया और रिपोर्ट में ट्रैक्टर के एक टैंकर जुड़े होने की बात लिखी। वैसे, हरियाणा पुलिस कुसुम के पीछे सफदरजंग अस्पताल पहुँची थी और एक लिखे बयान पर हस्ताक्षर करवा कर वहाँ से निकल ली थी। रक्त की आवश्यकता वाले दिन, 12 जुलाई को ट्रैक्टर-टैंकर मालिक से फोन पर सम्पर्क किया। थाने के पास उन से मुलाकात की और स्थिति बता कर आर्थिक सहायता का अनुरोध किया। ट्रैक्टर-टैंकर मालिक ने कहा कि एक टैंकर को छुड़ाने के लिये उसने 20 हजार रुपये थाने में दिये

थे और अब तो केस दर्ज हो चुका है, ट्रैक्टर-टैंकर की जमानत हो गई है — आर्थिक मदद नहीं कर सकता..... एक पुलिसवाला थाने से आया और बोलाः मत दो पैसे !

31 जुलाई को भी कुसुम सफदरजंग अस्पताल में थी।

कार्यस्थलों की झलक

सीनियर फ्लैक्सोनिक्स कामगार : " प्लॉट 89 सैक्टर-8, आई एम टी मानेसर स्थित फैक्ट्री में मैनेजमेन्ट ने जो चाहा वह फिर किया। पुलिस की सहायता से मैनेजमेन्ट ने 19 मई को देर रात हमें फैक्ट्री से निकाला था। यूनियन के निर्देश पर हम ने फैक्ट्री गेट पर धरना आरम्भ किया और फिर यूनियन के आदेश पर गुड़गाँव में श्रम विभाग कार्यालय पर धरना शुरू किया। तारीखें, श्रम विभाग में तारीख पड़ती रही। मैनेजमेन्ट और यूनियन में 7 जुलाई को समझौता हुआ। कैजुअल-ठेकेदार के जरिये रखे सब पुराने मजदूर बाहर रहेंगे। स्थाई मजदूरों में 4 पहले से ही निलम्बित थे, अब 8 और हो गये हैं। बारह निलम्बित स्थाई मजदूर जाँच के दौरान बाहर रहेंगे और सोमवार, 9 जुलाई से 39 स्थाई मजदूरों ने फैक्ट्री में काम आरम्भ कर दिया। हम बहुत शर्मिन्दा हैं। हम 300 ने जनवरी में विरोध आरम्भ किया था और जुलाई में हम 30 रह गये हैं।"

ईरा इलेक्ट्रीकल्स वरकर : "सैक्टर-55, नोएडा में कार्यालय वाली ईरा कम्पनी नोएडा, कानपुर, दिल्ली, गोवा, रतलाम, नासिक, जालन्धर में भी बिजली से जुड़े कार्य करती है। कम्पनी नये हैल्पर की तनखा 3500 रुपये, पुराने की 4000 और इलेक्ट्रीशियन की 4800-7500 रुपये लगाती है। किसी भी मजदूर की ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। इधर सूरजपुर में ***यामाहा*** मोटरसाइकिल कम्पनी ने आदेश दे रखा है कि बिना ई. एस.आई. व पी.एफ. वाले मजदूर फैक्ट्री में प्रवेश नहीं करेंगे पर ईरा कम्पनी इस आदेश का पालन नहीं करती और यामाहा फैक्ट्री में मजदूरों से काम करवा रही है। यामाहा में इलेक्ट्रिकल मेन्टेनैन्स का ठेका ईरा कम्पनी के पास है और यह मजदूरों से सुबह 9 से रात 8 बजे तक रोज काम करवाती है। यामाहा फैक्ट्री में शनिवार तथा रविवार को उत्पादन बन्द रहता है पर ईरा कम्पनी के मजदूरों का काम जारी रहता है — शनिवार को सुबह 9 से रात 10-11 बजे तक और रविवार को 9 से 5। कई बार रात को भी जाना पड़ता है — रात से सुबह 4 बजे तक काम और फिर सुबह 9 से ड्यूटी। यामाहा में बिजली काट कर मरम्मत कार्य नहीं कर सकते — बहुत खतरा रहता है। मजदूरों के निवास के लिये मुबारकपुर गाँव में ईरा कम्पनी ने 4 कमरे किराये पर लिये हैं। नजदीक ही ***आकृति होटल,*** बैंक्वेट हॉल, कॉल सेन्टर की इमारतें बन रही हैं। कहते हैं कि यह सब मायावती की हैं और इनमें भी ट्रान्सफॉर्मर से स्विच बटन तक बिजली का काम ईरा इलेक्ट्रीकल्स के पास है। तेरहवीं मंजिल तक काम — कोई हैल्मेट नहीं, कोई बैल्ट नहीं। ऊँचाई पर कार्य करते समय एक मजदूर को झटका लगा, गिरा, पैर टूटा।"

साकेत फैब्स मजदूर : "प्लॉट 286 सैक्टर-58, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में मैनेजमेन्ट और स्थाई मजदूरों में हाथापाई हुई और 14 जून को कम्पनी ने 18 मजदूरों को निलम्बित कर दिया। एक यूनियन वाले आये। निलम्बित 18 को ड्यूटी पर लिया जाये की माँग करते हुये 24 जून को बाकी के 80-85 स्थाई मजदूर फैक्ट्री के बाहर निकल गये। श्रम विभाग में शिकायत, श्रम विभाग में तारीखें। कम्पनी ने ठेकेदार के जरिये मजदूर रखने पहले ही आरम्भ कर दिये थे, 24 जून के बाद नये मजदूरों की सँख्या 150 हो गई। फैक्ट्री में कैन्टीन नहीं है — मैनेजमेन्ट ने हलवाई बैठा दिया और मुफ्त में भोजन खिलाने लगी। मजदूर फैक्ट्री में ही रहें और 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में काम करें। फैक्ट्री में 26-27 पावर प्रेस हैं और यहाँ ***होण्डा मोटरसाइकिल एण्ड स्कूटर*** तथा ***मारुति सुजुकी*** के हिस्से-पुर्जे बनते हैं। ठेकेदार के जरिये रखे मजदूरों के पावर प्रेसों पर हाथ बहुत कट रहे हैं — 24 जून को स्थाई मजदूरों के बाहर जाने और 8 जुलाई के बीच ही चार के हाथ कट चुके हैं। एक मजदूर की चार उँगली कटी, दो मजदूरों की दो-दो उँगली कटी, एक मजदूर की एक उँगली कटी। प्रायवेट में इलाज। यूनियन आई-गई हुई। पाँच स्थाई मजदूर नौकरी छोड़ गये। श्रम विभाग से 23 जुलाई को स्थाई मजदूर फैक्ट्री में काम करने पहुँचे और 5 निलम्बित को बाहर छोड़ फैक्ट्री में प्रवेश किया। कम्पनी ने 23 जुलाई को ही हलवाई हटा दिया और ठेकेदार के जरिये रखे मजदूरों को निकालने लगी है — 2 अगस्त तक 35 निकाल दिये हैं। अन्दर आने के बाद स्थाई मजदूर पाँच निलम्बित को ड्यूटी पर लाने के लिये कदम उठा रहे हैं। गेट पर नारे नहीं लगाते। सुबह 10½, दोपहर बाद 3½, और साँय 6½ वाले चाय के 10-10 मिनट जो कम्पनी देती है उन्हें स्थाई मजदूर 30-30 मिनट के बना रहे हैं। सुपरवाइजर और मैनेजर घूमते रहते हैं पर कहते कुछ नहीं — मारुति मानेसर में 18 जुलाई ने सुपरवाइजरों और मैनेजरों को बहुत डरा दिया है। आगे वाले मजदूर बैठ जायेंगे तो पीछे वाले तो बैठेंगे ही — चेन सिस्टम से उत्पादन में यह होता ही है। स्थाई मजदूर ठेकेदार के जरिये रखे मजदूरों से कहते हैं कि काम हमारी तरह करो। कभी यह तो कभी वह मशीन बन्द हो जाती है। स्थाई मजदूरों के अन्दर आने के बाद मजदूरों की सँख्या बढी पर उत्पादन कम हुआ है।"

सितम्बर 2012

व्यवहारिक और अव्यवहारिक

आज का व्यवहारिक जीवन है :

✶ढाई-तीन-चार-पाँच वर्ष आयु के शिशु-बच्चे को सुबह पाँच-छह-सात बजे उठाना। शिशु का तन व मन शौच करने का नहीं और शौच करवाने के प्रयास करना। बच्चे का तन व मन कुछ खाने का नहीं और कुछ खिलाने की कोशिशें करना। उनींदे बच्चे का मुँह धोना। अनमने शिशु को वर्दी पहनाना। व्यवहारिक होने के लिये माता-पिता अपने मन को मारते हैं और शिशु के शैशव को कुचलते हैं। स्कूल में दिहाड़ी वाले व्यवहारिक रहने के लिये बच्चों को बैठना सिखाते हैं, यानी, बच्चों के बचपन को मारते हैं।

✶आज व्यवहारिक होने के लिये सीमेन्ट-स्टील-पेन्ट के निवास स्थान स्वीकार करना आवश्यक है। व्यवहारिकता अन्दर बिजली और बाहर सड़क की माँग करती है। शिशु तरसते हैं रेत-मिट्टी को। बच्चे तरसते हैं उछल-कूद-दौड़ को। प्रत्येक बच्चे के लालन-पालन के लिये विभिन्न आयु वर्ग के पचास से अधिक लोग आवश्यक हैं पर उपलब्ध अब एक-दो-तीन-चार ही हैं। इसलिये व्यवहारिक होना आज शिशु को हर कदम पर टोकना, बच्चे को हर समय टोकना लिये है। व्यवहारिकता आज प्रत्येक बच्चे को बम बना रही है।

✶अच्छे भविष्य के लिये व्यवहारिकता बच्चे को विद्यालय भेजना लिये है। अच्छा स्कूल वह है जहाँ से पढे विद्यार्थियों का मण्डी में अच्छा भाव लगता है। अच्छा स्कूल महँगा स्कूल होता है। व्यवहारिक होना अच्छे स्कूल-कम अच्छे स्कूल में चुनना लिये है। और, अच्छा विद्यालय हो चाहे कम अच्छा विद्यालय, स्कूल के बाद ट्युशन आवश्यक व्यवहारिकता है। बच्चे दादा-दादी, नाना-नानी के साथ कम ही समय व्यतीत कर सकते हैं। स्कूल की व्यवहारिकता पीढियों के बीच सम्बन्ध तोड़ना लिये है। व्यवहारिक होना वृद्धाश्रमों की फसल लिये है, यानी, वृद्धजनों द्वारा मृत्यु का इन्तजार करना लिये है।

✶ऊँच-नीच, मण्डी-मुद्रा, मजदूरी-प्रथा वाली वर्तमान समाज व्यवस्था में व्यवहारिक होना प्रत्येक के लिये चालाक होना, समझदार होना लिये है। युवावस्था में तो खासकर के व्यवहारिकता स्वयं की मार्केटिंग करना लिये है — मन में गुस्सा हो तब भी चेहरे पर मुस्कान रखना लिये है। मण्डी-मुद्रा की हलचलें और उथल-पुथल की वास्तविकता कामकाजी रिश्तों की व्यवहारिकता लिये है। प्रत्येक द्वारा हर समय अपनी छवि को जीना और अपनी वास्तविकता को छिपाने के प्रयास करना छिछले-सतही-अल्पकालिक सम्बन्धों की उपज लिये हैं।

ऊँच-नीच, मण्डी-मुद्रा, मजदूरी-प्रथा में व्यवहारिक जीवन के ऊपर दिये संक्षिप्त बयान से अलग व्यवहारिक जीवन हो सकता है क्या?

सीधा, सहज, सच्चा व्यवहार आज अव्यवहारिक है। गहरे, दीर्घ रिश्ते वर्तमान में अव्यवहारिक हैं। मजदूर बनने, मजदूर बने रहने के लिये जो करते हैं वह व्यवहारिक है परन्तु कोई मजदूर ही नहीं हो, यानी, मजदूरी-प्रथा की समाप्ति अव्यवहारिक है। ऊँच-नीच, मण्डी-मुद्रा, मजदूरी-प्रथा को चुनौती अव्यवहारिक तो है पर यह जीवन-शक्ति की, स्वयं जीवन की अभिव्यक्ति है। विश्व-भर में आज की व्यवहारिकताओं को चुनौतियाँ देती अव्यवहारिकतायें बढ रही हैं। एक उदाहरण के तौर पर, आज अव्यवहारिकता की एक सुन्दर-सुखद अभिव्यक्ति के लिये ***जून 2011 से 18 जुलाई 2012 के दौरान मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों की हलचलें देखें:***

✶4 जून 2011 को ए और बी शिफ्ट के मजदूरों ने मिल कर फैक्ट्री पर से कम्पनी और सरकार का कब्जा हटा दिया। जोड़ बना कर, चेनें बना कर मजदूरों ने फैक्ट्री पर अपना नियन्त्रण स्थापित किया। उत्पादन बन्द और स्थाई मजदूर, ट्रेनी, अप्रेन्टिस, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के बीच नई गति से बढते तालमेल। मजदूरों की इस अव्यवहारिकता ने कम्पनी के हाथ-पाँव फुला दिये और सरकार को हक्का-बक्का किया। कम्पनी व सरकार के पक्ष वाले व्यवहारिक लोगों और मजदूरों के पक्षधर व्यवहारिक लोगों ने समवेत स्वर में स्थिति सामान्य करने की पुकार की। सामान्य स्थिति मानी फैक्ट्री में उत्पादन कार्य आरम्भ करना, कारें बनाने लगना। व्यवहारिक होना लेन-देन करना, भाव-तोल करना, सौदेबाजी करना लिये है। मजदूर अव्यवहारिक बने रहे, 13 दिन तक अव्यवहारिक बने रहे। मजदूरों ने अपरिचित मार्ग अपनाया था। अपरिचित मार्ग के लिये आवश्यक रचना नहीं हो पाने ने

व्यवहारिक पक्ष को हावी किया और 16 जून को समझौते के बाद फैक्ट्री में उत्पादन आरम्भ हुआ।

★ मैनेजमेन्टें बहुत व्यवहारिक होती हैं जबकि मजदूरों में अव्यवहारिकता हर समय बनी रहती है। ठेकेदार के जरिये रखे एक मजदूर के पक्ष में स्थाई मजदूरों ने जुलाई माह में फिर अपनी अव्यवहारिकता का परिचय दिया। मजदूरों को व्यवहारिक बनाने के लिये कम्पनी ने तैयारी की और जाल बुना। गुपचुप नई भर्ती की। रविवार, 28 अगस्त को रात को फैक्ट्री में 400 पुलिसवाले और स्टाफ को भेज कर 29 को सुबह ड्युटी के लिये पहुँचे मजदूरों पर बरखास्त, निलम्बित, शर्तों पर हस्ताक्षर का ब्रह्मास्त्र फेंका। मजदूर फैक्ट्री के बाहर। पुलिस, स्टाफ तथा नये मजदूर फैक्ट्री के अन्दर। एक तरफ फैक्ट्री के अन्दर सामान्य उत्पादन के प्रयास तो दूसरी तरफ स्थाई, ट्रेनी, अप्रेन्टिस, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के बीच बढते तालमेल। तीन हजार मजदूरों ने स्वयं को संगठित किया। मजदूरों की अव्यवहारिकता जब-जब मुखर होती है तब-तब मजदूर पक्षधर व्यवहारिक लोग व संगठन अति सक्रिय हो जाते हैं और मजदूरों को नये सिरे से व्यवहारिक बनाने में जुट जाते हैं। मुम्बई, फरीदाबाद, गुड़गाँव आदि-आदि में अनेकों बार जाँचा-परखा जा चुका दाँव कम्पनी ने चला था इसलिये विश्वास से भरी थी। मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री के दायरे में सिमटे रहना मजदूरों को कमजोर कर रहा था फिर भी युवा मजदूर लम्बे समय तक मामले को खींचने में सक्षम लगे तब दोनों पक्ष के व्यवहारिक लोग फिर हावी हुये। मजदूरों को व्यवहारिक बनाने के लिये 30 सितम्बर को दूसरी बार लिखित समझौता हुआ।

★ सितम्बर में लगे नये मजदूर फैक्ट्री के अन्दर ही रहे। इस दौरान बी-प्लान्ट चालू हो गया था। समझौते के बाद 3 अक्टूबर को निलम्बित 44 को छोड़ कर स्थाई मजदूर, ट्रेनी, अप्रेन्टिस फैक्ट्री के अन्दर गये पर ठेकेदारों के जरिये रखे 1200-1500 मजदूरों को कम्पनी ने फैक्ट्री में प्रवेश नहीं करने दिया। मजदूरों के बीच तालमेलों को तोड़ने का प्रबन्ध मैनेजमेन्ट ने कर लिया था और 2005 वाली होण्डा मोटरसाइकिल एण्ड स्कूटर कम्पनी को दोहराने की राह पर थी — होण्डा में स्थाई, ट्रेनी, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर तब मिल कर लड़े थे पर स्थाई मजदूरों को अन्दर ले कर मैनेजमेन्ट ने ठेकेदारों के जरिये रखे वे सब मजदूर निकाल कर नये भर्ती किये थे तथा ट्रेनी रखना ही बन्द कर दिया।

★ मजदूरों की अव्यवहारिकता ने 7 अक्टूबर को जोर मारा और मारुति सुजुकी मानेसर समेत इन्डस्ट्रीयल मॉडल टाउन मानेसर में ग्यारह फैक्ट्रियों पर से मजदूरों ने कम्पनियों व सरकार के कब्जे हटा दिये। तब हर प्रकार की व्यवहारिकता ने जोर लगाया और 8 अक्टूबर को 7 फैक्ट्रियों पर से मजदूरों ने अपना नियन्त्रण हटा लिया, कम्पनियों का उन पर पुनः कब्जा हो गया। आठ अक्टूबर से सुजुकी समूह की चार फैक्ट्रियों तक सिमटा मजदूरों का नियन्त्रण व्यवहारिकता को रियायत देना लिये था। फिर भी एक मजदूर के शब्दों में : ''7 से 14 अक्टूबर के दौरान मारुति सुजुकी फैक्ट्री के अन्दर बहुत-ही बढिया समय रहा। न काम की टेन्शन। न आने-जाने का तनाव। न बस पकड़ने की चिन्ता। न खाना बनाने की टेन्शन। न खाना खाने की चिन्ता कि 7 बजे ही खाना है या 9 बजे ही खाना है। न इस बात की टेन्शन कि आज कौन-सा दिन है और कौन-सी तारीख चल रही है। निजी बातें बहुत होती थी। एक-दूसरे के इतने करीब कभी नहीं आये जितने इन 7 दिनों में आये।''

★ कम्पनी तथा सरकार की व्यवहारिकता पीछे हटी और मजदूरों की अव्यवहारिकता को रियायतें दी। तीसरा लिखित में समझौता 19 अक्टूबर को हुआ। ठेकेदारों के जरिये रखे सब मजदूर पुनः फैक्ट्री में लिये गये। और फिर, एक कार 45 सैकेण्ड में बनाने की जगह एक मिनट में एक कार बनाना निर्धारित।

★ व्यवहारिकता नई व्यूह रचना में जुटी। अक्टूबर में सुजुकी पावरट्रेन के तीन मजदूरों ने मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों के साथ जोड़ बनाने में अग्रणी भूमिका निभाई थी। यह तीन मजदूर सरकार और कम्पनी तथा 19 अक्टूबर के मारुति सुजुकी समझौते के खिलाफ खड़े रहे तब इन्हें अलग कर 21 अक्टूबर को समझौता हुआ था। विरोध करने वाले तीन मजदूर निलम्बित और हस्ताक्षर करने वालों को स्थापित करने के लिये सुजुकी पावरट्रेन मैनेजमेन्ट तथा यूनियन के बीच तीन वर्षीय समझौता। अपने नियन्त्रण के बारे में आश्वस्त होने पर 17 अप्रैल 2012 को तीन निलम्बित मजदूरों को बरखास्त किया गया और समझौते करने वालों ने फैक्ट्री में मजदूरों को काबू में रखा। फिर साहबों ने सुजुकी पावरट्रेन और मारुति सुजुकी कम्पनियों को मिला कर एक किया — चिन्हित विरोधी मजदूरों को कमजोर करने के लिये। सितम्बर में फैक्ट्री के अन्दर रहे लोगों को बनाये रख कर और बी-प्लान्ट को आरम्भ कर साहबों ने चिन्हित विरोधी मजदूरों की शक्ति घटाई ही थी। यूनियन का पंजीकरण और यूनियन को मान्यता दे कर कम्पनी ने स्थाई मजदूरों तथा अन्य मजदूरों के बीच दूरियाँ बढाने का पुख्ता प्रबन्ध किया। छेड़ने-उकसाने और नियन्त्रित विस्फोटों के जरिये व्यवहारिकता को मजदूरों में पुनः स्थापित करने के पथ पर साहब लोग अग्रसर थे।

★ रियायतें कुछ राहत लिये थी पर मारुति सुजुकी मानेसर मजदूर तो अपने कदमों से अपने जीवन को बदलने, जिन्दगी को

सुखद बनाने का विश्वास लिये थे जबकि ले-दे कर जीवन पहले जैसा ही रहा। कम्पनी द्वारा रियायतों के बावजूद मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों का जीवन मजदूरों वाला जीवन ही बना रहा, असहनीय बना रहा। इसलिये 18 जुलाई 2012 को मजदूरों ने वर्तमान व्यवस्था के दो प्रतीकों को अपने निशाने पर लिया, फैक्ट्री और मैनेजर टारगेट बने।

हमारे पूर्वजों की अव्यवहारिकता सामाजिक प्रक्रिया में कई महत्वपूर्ण मोड़ लाई। मजदूरों की ही बात करें तो 1871 में फ्रान्स में मजदूरों ने पेरिस कम्यून की रचना की — सेना, पुलिस, न्यायालय भंग किये, जेल तोड़ी, सब मजदूर हथियारबन्द। ऊँच-नीच, मण्डी-मुद्रा, मजदूरी-प्रथा के पक्षधरों ने हजारों मजदूरों का कत्ल कर पेरिस कम्यून तोड़ दी थी पर आज भी पेरिस कम्यून पथ दिखा रही है। रूस में 1905 में अव्यवहारिक मजदूरों ने सोवियतों का गठन कर पेरिस कम्यून की राह पर कदम बढाये और खूनखराबा झेला। रूस में ही 1917 में सोवियतें फिर उभरी। अक्टूबर 1917 में सेना, पुलिस, न्यायालय, जेल भंग कर आम मजदूर हथियारबन्द हुये और सोवियतें नई समाज रचना की वाहक बनी। लेकिन कठिन परिस्थितियों में व्यवहारिकता पुनः उभरी और लाल सेना के नाम से 1918 में फिर स्थाई फौज का निर्माण किया गया। सेना की स्थापना, लाल सेना की शक्ति का बढना मजदूरों की सोवियतों को शक्तिहीन करना लिये था। कुचली जाने की बजाय सोवियतों का पतन हुआ जो कि पचासों वर्ष पर्दा बन कर ऊँच-नीच, मण्डी-मुद्रा, मजदूरी-प्रथा को टिकाने में सहायक बना।

आज हमारे चारों तरफ मारुति सुजुकी मानेसर 18 जुलाई वाली परिस्थितियाँ हैं और बढ रही हैं। विश्व-भर में ऐसे ही हालात हैं और बढ रहे हैं। ऊँच-नीच, मण्डी-मुद्रा, मजदूरी-प्रथा के खिलाफ और नई समाज रचना के लिये आज इससे अधिक सुखद कोई बात हो सकती है क्या? ध्वंस, विसर्जन, नई रचना के मुहाने खड़े हैं हम — इससे सुखद वर्तमान एवं निकट भविष्य कोई है क्या?■

फैक्ट्री रिपोर्ट

सनबीम ऑटो मजदूर : ''38/6 किलोमीटर स्टोन, दिल्ली-जयपुर मार्ग, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में 700 स्थाई मजदूर, 1000 ट्रेनी, 15 अप्रेन्टिस, पाँच ठेकेदारों के जरिये उत्पादन कार्य के लिये तनखा पर रखे 5000 मजदूर, बफिंग और फाइलिंग के लिये तीन ठेकेदारों के जरिये पीस रेट पर रखे 500 मजदूर, लोडिंग-अनलोडिंग के लिये ठेकेदार के जरिये रखते 100-150 मजदूर, ठेकेदार के जरिये रखे 60 कैन्टीन वरकर, ठेकेदार के जरिये रखे 50 सफाई कर्मी, ठेकेदार के जरिये रखे 25 माली, कम्पनी द्वारा स्वयं रखे और ठेकेदार के जरिये रखे गार्ड हैं। पच्चीस वर्ष से कार्यरत फैक्ट्री में आज 7500 मजदूर ***हीरो, सुजुकी, होण्डा, बजाज*** दुपहियों और ***मारुति सुजुकी, मर्सीडीज*** आदि के हिस्से-पुर्जे बनाते हैं। बफिंग तथा फाइलिंग करते 500 मजदूरों की ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं, बोनस नहीं, रोज 12-18 घण्टे ड्युटी, कैन्टीन में अपने पैसों से भोजन, सिर्फ रात को कम्पनी चाय देती है, चोट लगने पर निकाल देते हैं। कैन्टीन वरकरों की 12-18 घण्टे ड्युटी, रोज 12 घण्टे पर 26 दिन के 2500-5000 रुपये (ओवर टाइम के कोई पैसे नहीं), 60 में से 10 की ही ई.एस.आई. व पी.एफ., बोनस नहीं, तनखा 20 तारीख के बाद। ठेकेदारों के जरिये तनखा पर रखे मजदूरों को पहले वर्ष में इन्सेन्टिव नहीं और तनखा 5000 रुपये, दूसरे वर्ष में इन्सेन्टिव का 30 प्रतिशत और फिर पूरा इन्सेन्टिव, ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। दस वर्ष से कार्यरत ट्रेनी भी ट्रेनी ही हैं, ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से। स्थाई मजदूर, ट्रेनी, ठेकेदारों के जरिये तनखा पर रखे मजदूरों को कैन्टीन में 5 रुपये में थाली (15 रुपये कम्पनी की तरफ से), कम्पनी चाय व स्नैक्स देती है, और 250-300 रुपये प्रतिदिन इनसेन्टिव बनता है। स्थाई मजदूर जितने दिन छुट्टी करते हैं उतने दिन का इनसेन्टिव काट लिया जाता है। ट्रेनी और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की महीने में दो दिन से ज्यादा छुट्टी हो जाती हैं तो उनके इनसेन्टिव की पूरी राशि, 7500-8000 रुपये काट लिये जाते हैं। मैनेजमेन्ट जब चाहती है तब छाँट कर कुछ मजदूरों की महीने में दो से ज्यादा छुट्टी करवा देती है — 5 मिनट देरी पर हाफ डे लगा कर, अति आवश्यक होने पर भी शिफ्ट नहीं बदलना तब मजदूर को छुट्टी करनी ही पड़ती है। स्थाई मजदूर महीने में 18 से 30 हजार रुपये लेते हैं। फैक्ट्री में 1996 में 1400-1500 रुपये तनखा में 300 स्थाई मजदूर थे और वार्षिक उत्पादन 76 करोड़ रुपये का था जबकि आज स्थाई मजदूर 700 हैं और वार्षिक उत्पादन तीन हजार करोड़ रुपये का है — 1996 में डाइकास्टिंग की 14 मशीनें थी जबकि आज 65 हैं और ग्रेविटी डाइकास्टिंग की तब 35 मशीन थी जबकि आज 100 हैं। सितम्बर 1996 में यूनियन पंजीकरण के लिये मजदूरों ने हड़ताल की थी — 22 दिन हड़ताल, 18 स्थाई मजदूर निकाल दिये, यूनियन पंजीकरण नहीं होने दिया। कम्पनी ने 1997 में स्वयं यूनियन का पंजीकरण करवाया और जिसे प्रधान बनाया वह 2007 तक रहा। अविश्वास प्रस्ताव पर प्रधान का इस्तीफा, पर नया प्रधान भी पहले जैसा ही — विरोध में 22 सितम्बर 2009 से मजदूरों द्वारा हड़ताल, 52 दिन की हड़ताल,

मजदूरों पर कई मुकदमे, 9 स्थाई मजदूरों ने 2011 में इस्तीफे दे कर हिसाब ले लिया। न्यायालय के आदेश पर 29 अप्रैल 2012 को यूनियन का चुनाव — नया प्रधान। भिवाड़ी, राजस्थान में कम्पनी की दूसरी फैक्ट्री बन गई है।''

✶ ***कोका कोला मजदूर :*** ''276-277 उद्योग विहार फेज-2, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में 350 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में ***लिम्का, थम्स अप, कोक, स्प्राइट, रिमझिम*** बनाते हैं — सब मजदूरों के दाँत खराब हो गये हैं। कम्पनी 80 स्थाई मजदूरों तथा एक ठेकेदार के जरिये रखे लोडिंग-अनलोडिंग वाले 70 मजदूर 8-8 घण्टे की तीन शिफ्टों में दिखाती है। उत्पादन कार्य में दो ठेकेदारों के जरिये रखे 200 मजदूरों और सब वरकरों की 12-12 घण्टे की शिफ्टों को मैनेजमेन्ट छिपाती है। तीन ठेकेदारों के जरिये रखे 270 मजदूरों की तनखा 4000 रुपये, ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं, बोनस नहीं। रविवार को भी काम। सब मजदूरों को ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। वर्ष में वर्दी-जूते देते थे पर 2011 के नहीं दिये, 2012 के भी नहीं दिये हैं। रैस्ट रूम नहीं है। भोजन के लिये स्थान नहीं है। कैन्टीन नहीं है.... अमरीका से कोक वाले वर्ष में एक बार आते हैं तब एक कमरे में दो टेबल रखवा देते हैं, पँखे लगवा देते हैं, पेन्टर से 'कैन्टीन' लिखवा देते हैं। यहाँ के कोक वाले 6 महीने में दो बार फैक्ट्री आते हैं, मैनेजमेन्ट से घी-शक्कर हैं, अमरीका से आने वालों की सूचना दे देते हैं। मार्केट में कोक वाले जो फ्रिज इस्तेमाल होते हैं उनकी मेन्टेनैन्स कम्पनी बाहर दिखाती है जबकि होती फैक्ट्री में है — बेसमेन्ट के नीचे एक कमरे को गोदाम दिखाते हैं पर वहाँ खतरनाक हालात में 15 मजदूर फ्रिजों की मेन्टेनैन्स का कार्य करते हैं।''

✶ ***व्हर्लपूल कामगार :*** ''28 इन्डस्ट्रीयल एरिया, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में तीन असेम्बली लाइनों पर तीन शिफ्टों में प्रतिदिन 180 से 310 लीटर के 6300 फ्रिज बनते हैं। प्रत्येक लाइन पर स्थाई मजदूर, कैजुअल वरकर और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर अगल-बगल में काम करते हैं। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की तनखा से ई.एस.आई. तथा पी.एफ. की राशि काटते हैं पर ई.एस.आई. कार्ड नहीं देते और नौकरी छोड़ने पर मजदूरों को फण्ड के पैसे नहीं मिलते। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों में 14 से 16 वर्ष आयु के बच्चे भी रहते हैं। यह बच्चे हर शिफ्ट में हर लाइन पर होते हैं — रात 10 से सुबह 6 वाली शिफ्ट में भी। व्हर्लपूल फैक्ट्री में असेम्बली लाइनों पर फ्रिज बनाते 14-16 वर्ष आयु के बच्चों की तनखा 4000-4200 रुपये।''

✶ ***रत्ना ऑफसेट वरकर :*** ''प्लॉट सी-101 डी.डी.ए. शेड, ओखला फेज-1, दिल्ली स्थित फैक्ट्री में सुबह 9 से रात 8 और रात 8 से अगली सुबह 9 तक की 11 तथा 13 घण्टे की दो शिफ्ट हैं। साप्ताहिक अवकाश नहीं। हफ्ते में शिफ्ट बदलती हैं तब शनिवार को रात 8 बजे काम आरम्भ करने वाले मजदूर 21½ घण्टे लगातार काम करते हैं — रविवार को साँय 5½ छूटते हैं। शनिवार तक दिन की शिफ्ट में रहे मजदूर रविवार को साँय 5 बजे फैक्ट्री पहुँचते हैं और लगातार 16 घण्टे काम करते हैं — सोमवार को सुबह 9 बजे छूटते हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से भी कम। दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन भी नहीं देते — हैल्परों को 7020 की जगह 4500-5000 रुपये तनखा और ऑपरेटरों को 8528 की जगह 7000-7500 रुपये तनखा। पचास मजदूरों में से 10 की तनखा से ई.एस.आई. व पी.एफ. की राशि काटते हैं पर नौकरी छोड़ने पर किसी मजदूर को फण्ड के पैसे नहीं मिलते। तनखा हर महीने देरी से, जुलाई की 22 अगस्त को दी। हर मजदूर को तनखा का चेक देते हैं और उस पर हस्ताक्षर करवा कर चेक वापस ले लेते हैं। कम्पनी अधिकारी बैंक में चेक ले जाते हैं और मजदूरों को नकद भुगतान करते हैं। वेतन रजिस्टर में टिकट पर हस्ताक्षर करवाते हैं तब उसमें तनखा की राशि लिखी नहीं होती।''

✶ ***भूरजी सुपरटेक मजदूर :*** ''गुड़गाँव में उद्योग विहार फेज-1 में प्लॉट 244 और फेज-2 में प्लॉट 272 स्थित कम्पनी की फैक्ट्रियों में जुलाई की तनखा आज, 30 अगस्त तक नहीं दी है। प्लॉट 244 में 1000 मजदूर थे, अब मात्र 10 हैं और प्लॉट 272 में 300 थे, अब 125 हैं — ....निकालने के दो दिन बाद, 22 जुलाई को जून की तनखा दी थी। फैक्ट्रियों में हवा वाले कूलर बनते हैं। सुबह 8 से रात 8 की शिफ्ट, ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। भविष्य निधि राशि निकलवाने के लिये कम्पनी अधिकारी हर मजदूर से 1500 रुपये लेते हैं।''

✶ ***ट्रेक्टेल टिरफोर कामगार :*** ''दुधौला रोड़, पृथला, पलवल स्थित फैक्ट्री में 24 स्थाई मजदूर और ठेकेदारों के जरिये रखे 300 मजदूर लिफ्ट, क्रेन आदि बनाते हैं। चीन से बना-बनाया माल भी आता है जिस पर ट्रेक्टेल टिरफोर का लेबल लगा कर बेचते हैं। स्थाई मजदूरों के लिये बस है और ओवर टाइम नहीं। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की सुबह 8½ से रात 7½ की ड्युटी है और अगली सुबह 8 बजे तक रोक लेते हैं — आधे घण्टे बाद फिर काम में लगो। जबरन रोकते हैं, महीने में 125-150 घण्टे ओवर टाइम, भुगतान सिंगल रेट से। ठेकेदारों के जरिये रखे 300 मजदूरों को बोनस नहीं और इन में से 100 की ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। फरीदाबाद में फैक्ट्री थी तब 1995-96 में तीन बार हड़ताल हुई और 150 स्थाई मजदूर घटा कर 35 कर दिये गये थे।''

अक्टूबर 2012

तिथि से परे की चेतना

तिथि के तर्क की लड़खड़ाहट आज साफ-साफ सुनाई पड़ रही है, दिख रही है, महसूस हो रही है।

तिथि का तर्क क्या है? सौदा है। किस चीज का सौदा है? समय का सौदा है। समय का कैसा सौदा? सौदा ऐसा जिसमें समय पैमाना बन जाता है जीवन का। यह क्या बात हुई? क्या कहीं ऐसा हो सकता है कि समय जीवन का पैमाना नहीं हो? यह तो बहुत बेतुकी बात लगती है।

आइये कुछ प्रयोग करें। पहले और बाद को एक तरफ रखते हैं। यानी, पहले यह करो फिर वह मिलेगा को छोड़ते हैं। ठीक है, कठिन नहीं है। क्या बहुत कठिन है?

आगा-पीछा नहीं होगा तो यह दुनिया चलेगी कैसे? घबराइये मत, यह प्रयोग ही है। लेकिन यह बात अपनी जगह है कि यह जो दुनिया चल रही है, यह कैसी है?

लौटते हैं प्रयोग पर। पहले और बाद में को छोड़ने पर दौरान उभरता है। दौरान क्या है? अनेक गतियों, विभिन्न गतिविधियों का भिन्न-भिन्न लय-ताल लिये आवागमन।

बहुत अमूर्त है क्या? शायद है। मूर्त रूप के लिये मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री पर से कम्पनी और सरकार का कब्जा ढीला करने के दौरान मजदूरों ने महसूस किया :

''7 से 14 अक्टूबर के दौरान मारुति सुजुकी फैक्ट्री के अन्दर बहुत-ही बढिया समय रहा। न काम की टेन्शन। न आने-जाने का तनाव। न बस पकड़ने की चिन्ता। न खाना बनाने की टेन्शन। न खाना खाने की चिन्ता कि 7 बजे ही खाना है या 9 बजे ही खाना है। न इस बात की टेन्शन कि आज कौन-सा दिन है और कौन-सी तारीख चल रही है। निजी बातें बहुत होती थी। एक-दूसरे के इतने करीब कभी नहीं आये जितने इन 7 दिनों में आये।''

अरे! यह तो मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों का प्रयोग था। पहले और बाद के पार गये थे मजदूर। दौरान में जीये थे मजदूर।

दौरान के प्रयोग विस्तार देते हैं जीवन को।

लौटते हैं तिथि के तर्क में।

तिथि के तर्क का सार है : आज तन-मन-मस्तिष्क को घिसो-रगड़ो-खटो, कल चैन की नींद सोना। वैसे, कल कल ही रहता है, आज बनता ही नहीं!

यह पीढी-दर-पीढी के अनुभव हैं कि तिथि के तर्क को आज व्यापक स्तर पर नकारा जा रहा है। यह नकारना कुछ वैसा ही है जैसे कि खेल में मग्न बच्चे खाना भूल जाते हैं। कितनी बढिया बात है मग्न होना! अब तक यह अफसोस की बात रही है कि बच्चों में ही उल्लास की क्षमता के व्यापक दर्शन-प्रदर्शन होते रहे हैं।

उल्लास की क्षमता महसूस कैसे होती है? समय को भूल जाना, मग्न हो जाना, वातावरण के संग एकमय हो जाना उल्लास की क्षमता की अभिव्यक्तियाँ हैं। यह हमें अपने चारों तरफ हर समय अनेक रूपों में दिखती हैं। दक्षिणपंथी हों चाहे वामपंथी या फिर मध्यमार्गी, तिथि के तर्क इस सब की भर्त्सना करने में महारत हासिल किये हुये हैं। कैसे?

''आज मग्न होना अपने भविष्य को बिगाड़ना है। समय को भूल जाना अपराध है।'' शुक्र है कि यह कहने वाले भी अब थकने लगे हैं, सुनने वालों के कान तो पहले ही पक चुके थे।

आइये एक और प्रयोग करें। हार और जीत, लाभ और हानि को एक तरफ छोड़ देते हैं। अरे! फिर बचा ही क्या? ठहरिये। क्या अपने आसपास हम अकसर हार-जीत, फायदा-नुकसान से परे वाली गतिविधियाँ नहीं देखते? हाँ-हाँ, पर वे तो सेवा, कुर्बानी, जाग्रति, चेतना जगाना, परलोक सुधारना वाली बातें हैं।

भाई, आप हमें वापस तिथि के तर्क में घसीट रहे हैं। कैसे? आप वही पहले और बाद वाली, इहलोक और परलोक वाली बातों में ही तो ले जा रहे हैं। हम ने आरम्भ वाले प्रयोग में ही पहले और बाद को एक तरफ करके बात उभारने की कोशिश की है।

तो फिर इस दूसरे प्रयोग में आप कौन-सी बात उभारना चाहते हैं?

बहन, लाभ और हानि, हार और जीत के अखाड़े में रह कर क्या हम मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री में 18 जुलाई को समझ सकते हैं? चौदह-पन्द्रह वर्ष की आयु से ही कब नौकरी, कौन-सी नौकरी, कैसी नौकरी, कहाँ नौकरी, क्यों नौकरी की गुत्थम-गुत्था मन-मस्तिष्क को मथने लगती है। स्थाई नौकरी, अच्छी तनखा वाली नौकरी की बात तो ''क्यों नौकरी?'' को उड़ा देती लगती है। अब देखिये 18 जुलाई को।

45 सैकेण्ड में एक कार बनाने की जगह एक मिनट में एक कार बनाओ ; आने-जाने के लिये बसें लो ; यह लो यूनियन का

पंजीकरण-यह लो यूनियन की मान्यता ; तीन वर्ष वाले समझौते में 11, 500 रुपये से ज्यादा पैसे बढायेंगे ; फैक्ट्री में 100 मैनेजरों को गम्भीर चोटें ; फैक्ट्री में आग ; 600 कमाण्डो तैनात ; 164 मजदूर गिरफ्तार; 560 स्थाई मजदूर नौकरी से डिसचार्ज ; फैक्ट्री में स्थाई मजदूर ही रखने की घोषणा ; गुड़गाँव और मानेसर फैक्ट्रियों में वेतन में 18, 000 रुपये की वृद्धि का समझौता ; मजदूरों के लिये 5 हजार मकान बनाने की घोषणा। ताऊ, यो तो समज तैं परै की बात सैं।

नानक याद आये। मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री में तालाबन्दी ने तिथि के तर्क से परे जा चुके, पहले और बाद की सौदेबाजी को ठुकरा चुके, हानि-लाभ को ठेंगा दिखा चुके, जीवन से भरे, उल्लास की दमक लिये 3500 मजदूरों को चारों तरफ फैला दिया। यह हम सब मजदूरों के अतिथि हैं, अतिथि-सत्कार भरपूर हो।

फैक्ट्री रिपोर्ट

क्यू एच टालब्रोस मजदूर : ''प्लॉट 51 सैक्टर-3, आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में 110 स्थाई मजदूर और आठ ठेकेदारों के जरिये रखे 500 मजदूर वाहनों के स्टेयरिंग सिस्टम बनाते थे। आधे से ज्यादा उत्पादन जर्मनी, जापान, इटली, इंग्लैण्ड को निर्यात होता है और बाकी ***टाटा, लेलैण्ड, महिन्द्रा, आयशर, मारुति सुजुकी*** वाहनो के लिये है। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को वार्षिक बोनस नहीं, महीने में 60-70 घण्टे ओवर टाइम जिसका भुगतान सिंगल रेट से और इन में से 10-15 घण्टे खा भी जाते हैं। कम्पनी में 18 ट्रेनी थे जिनमें 5 की दो वर्ष की ट्रेनिंग पूरी होने पर मैनेजमेन्ट ने उन्हें स्थाई नहीं किया और 4 जून को उनका गेट रोक दिया। मामला श्रम विभाग में गया — कम्पनी ने यूनियन पर काम धीमा करने का आरोप लगाया, उत्पादन में दो प्रतिशत वृद्धि की, 2 जुलाई को उन 5 को ड्युटी पर ले लिया। लेकिन इस दौरान 15 जून को मैनेजमेन्ट ने दो लाइन मॉनिटर जो कि स्थाई मजदूर हैं, मशीनों की सैटिंग करते हैं, उनका गेट रोक दिया। एक लाइन मॉनिटर यूनियन का उप-प्रधान है। मैनेजमेन्ट ने मॉनिटरों को बिना कोई पत्र दिये एवें ही उनका फैक्ट्री में प्रवेश रोक दिया था। ऐसे में यूनियन ने 6 जुलाई को हड़ताल का नोटिस दिया — दो लाइन मॉनिटरों को ड्युटी पर लो अन्यथा हड़ताल करेंगे। अगस्त में यूनियन ने फैक्ट्री में एक दिन भूख हड़ताल करवाई और दो-तीन दिन काली पट्टी लगवाई। कोई असर नहीं। जुलाई के बाद अगस्त भी निकल गया पर कोई समाधान नहीं हुआ। तब 10 सितम्बर से यूनियन ने हड़ताल आरम्भ कर दी। स्थाई मजदूरों के संग ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों ने फैक्ट्री गेट से दूर खुले स्थान पर धरना आरम्भ किया।

'' टालब्रोस मैनेजमेन्ट ने ठेकेदारों के जरिये 300 नये मजदूर भर्ती किये और फैक्ट्री में तीन शिफ्टों की जगह 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट आरम्भ कर दी। स्टाफ के 100 लोग भी सुबह 7 से साँय 7 तथा साँय 7 से अगली सुबह 7 की शिफ्टों में काम करने लगे। यूनियन ने नई भर्ती को रोकने की कोशिश नहीं की है क्योंकि भरोसा है कि स्थाई मजदूरों के बिना काम नहीं हो सकता। मजदूरों को बाहर बैठे हफ्ता हो गया तब यूनियन का पुराना प्रधान पाँच-सात स्थाई मजदूरों के संग फैक्ट्री में काम करने चला गया। टालब्रोस कम्पनी की उद्योग विहार फेज-3, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में उत्पादन जारी।

''श्रम विभाग में यूनियन और टालब्रोस मैनेजमेन्ट के बीच वार्तालाप होते रहे। उप श्रमायुक्त के सम्मुख 28 सितम्बर को लिखित समझौता हुआ : जो दो लाइन मॉनिटर फैक्ट्री से बाहर कर रखे हैं उन्हें तीन महीने में मैनेजमेन्ट ड्युटी पर ले लेगी। हड़ताल के 18 दिन का वेतन नहीं दिया जायेगा।

''29 सितम्बर से स्थाई मजदूर फैक्ट्री में काम करने लगे हैं। और, हड़ताल आरम्भ होने पर ठेकेदारों के जरिये भर्ती किये 300 नये मजदूर फैक्ट्री में काम जारी रखे हैं। स्थाई मजदूरों के साथ हड़ताल में शामिल हुये ठेकेदारों के जरिये रखे पुराने 500 मजदूर फैक्ट्री के बाहर हैं — उप श्रमायुक्त के समक्ष हुये यूनियन और मैनेजमेन्ट के बीच लिखित समझौते में इनका कोई जिक्र नहीं है, अब इनके बारे में मैनेजमेन्ट से यूनियन बात कर रही है, यूनियन को भरोसा है कि 8 अक्टूबर तक इन्हें कम्पनी ड्युटी पर ले लेगी।'' ■

✶ ***बबॉश चेसिस सिस्टम मजदूर :*** ''प्लॉट 9 सैक्टर-3, आई.एम.टी मानेसर स्थित फैक्ट्री में 25 स्थाई मजदूर, 125 ट्रेनी और चार ठेकेदारों के जरिये रखे 450 मजदूर तीन शिफ्टों में ***मारुति सुजुकी*** का ब्रेक सिस्टम, ***महिन्द्रा*** के हॉज पाइप तथा अन्य वाहन निर्माताओं के लिये हिस्से-पुर्जे बनाते हैं। दो वर्ष पहले कम्पनी ने ट्रेनी रखने शुरू किये थे। पहले बैच में 45 ट्रेनी थे। काम के बहुत अधिक दबाव और छोटी-सी बात पर इस्तीफा लेने के चलते पहले बैच के 26 ट्रेनी ही दो वर्ष का प्रशिक्षण पूरा कर पाये। और ..... और दो वर्ष का प्रशिक्षण पूरा करते ही अचानक 3 अक्टूबर को इन 26 ट्रेनी को बॉश मैनेजमेन्ट ने निकाल दिया। दस दिन की पूर्व-सूचना भी कम्पनी ने नहीं दी। हाँ, कुछ साहबों ने सलाह दी है : एक महीने चुप रहो, फिर ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों में तुम्हें रख लेंगे, दो-तीन हजार रुपये तनखा में बढा देंगे। कम्पनी

ने अभी दूसरे तथा तीसरे बैच के ट्रेनी उत्पादन कार्य में जोत रखे हैं। ट्रेनी को पहले वर्ष में महीने के 5500 और दूसरे वर्ष में 6100 रुपये देते हैं। प्रशिक्षण के दौरान वर्दी दो वर्ष में एक बार ही देते हैं। बॉश फैक्ट्री में रात की शिफ्ट में कैन्टीन में भोजन बहुत ज्यादा खराब रहता है।''

स्पार्क श्रमिक : ''166 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में 25-30 स्थाई मजदूर, 350-375 कैजुअल वरकर, और चार ठेकेदारों के जरिये रखे 400 मजदूर काम करते हैं। सुबह 9 से रात 9 की शिफ्ट है और रात 1 बजे तक रोक लेते हैं। महीने में 150 घण्टे से ज्यादा ओवर टाइम, भुगतान सिंगल रेट से। ....

सतत खींचातान

सीजन एग्जिम/जे एम के हाउस मजदूर : ''प्लॉट 278, ए-ब्लॉक, ओखला फेज-1, दिल्ली स्थित फैक्ट्री में 10 मजदूरों की ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं, 30 की सिर्फ ई.एस.आई. है, और 110 मजदूरों की न ई.एस.आई. है तथा न ही पी.एफ. है। तनखा पर 78 मजदूर हैं और इन्हें कम्पनी स्टाफ कहती है, 72 सिलाई कारीगर पीस रेट पर हैं।

''तनखा वाले मजदूरों ने 10 अप्रैल को मार्च माह की तनखा लेने से इनकार कर दिया और दस प्रतिशत बढाने की माँग की। डायरेक्टर : 'कम्पनी फायदे में नहीं है, तनखा नहीं बढा सकते।' किसी भी मजदूर ने तनखा नहीं ली। अगले रोज सुबह डायरेक्टर बोला : 'अभी यह ले लो, अगले महीने से बढा देंगे।' किसी मजदूर ने तनखा नहीं ली। साँय 7 बजे 11 अप्रैल को तनखा दस प्रतिशत बढा कर दी।

''दस प्रतिशत बढाने के बाद भी किसी भी मजदूर को दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन (7072 - 7748 - 8528 रुपये) नहीं देते। फिनिशिंग में हैल्परों को 9 घण्टे रोज ड्युटी पर 26 दिन के अब 5500 रुपये देते हैं। कटिंग में हैल्परों को 12 घण्टे रोज पर 26 दिन के 7000 रुपये। सिलाई मास्टरों, कटिंग मास्टरों को 12 घण्टे रोज पर 26 दिन के 10, 000 रुपये, यानी, मास्टरों की भी तनखा 5000 रुपये! (ओवर टाइम कानून अनुसार दुगुनी दर से, 4 घण्टे रोज पर 26 दिन के 5000 रुपये।)

''फिनिशिंग का अधिकतर काम फैक्ट्री के बाहर करवाते हैं। सिलाई में, कटिंग में, प्रेसमैन की 12 और 15 घण्टे की ड्युटी हैं। रविवार को 7 घण्टे काम। जून-आरम्भ से 20 अगस्त तक रोज सुबह 9 से रात 12 बजे तक काम। फिर 21 अगस्त से 14 सितम्बर तक रोज सुबह 9 से रात 9 बजे तक काम। इधर 15 सितम्बर के बाद से प्रतिदिन सुबह 9 से रात 12 बजे तक काम। रविवार के 7 घण्टों और रोज के 12 घण्टे बाद काम वाले समय को कम्पनी ओवर टाइम कहती है, भुगतान सिंगल रेट से। तहखाने में कटिंग, भूतल पर सिलाई, पहली मंजिल पर कार्यालय, दूसरी मंजिल पर सिलाई तथा फिनिशिंग, और तीसरी मंजिल पर दो कमरे नये बना कर चार कमरे कर रहे हैं..... कम तनखा, 12-15 घण्टे ड्युटी को देखते हुये मास्टरों के संग 15 सिलाई कारीगर इन कमरों में फैक्ट्री के अन्दर रहने लगे हैं।

''नये पीस लगने से पहले पीस रेट खोल दिया जाता था पर एक वर्ष से पीस बन जाने के बाद रेट बताते हैं। सिलाई कारीगरों को भुगतान 15 दिन में। इधर 15 सितम्बर को साँय 4½ की चाय के बाद टेलरों को पेमेन्ट कार्ड मिले। रोज 12 घण्टे और दो रविवार को 7-7 घण्टे काम पर किसी की पेमेन्ट 2500 रुपये, किसी की 2800 और किसी की 3300 रुपये बनाई थी। छह महीने से सिलाई कारीगर रेट बहुत कम और क्या करें पर आपस में चर्चायें कर रहे थे। मजदूरों ने तय कर लिया था कि आगे से अकेले-दुकेले मैनेजर के पास नहीं जायेंगे, साहब दो-चार रुपये बढा कर बहका देता है। पेमेन्ट कार्ड में 2500-3300 रुपये देख कर सब सिलाई कारीगर 5 बजे फैक्ट्री के बाहर निकले। मजदूरों को बुलाने के लिये मैनेजर ने मास्टरों को भेजा। छह बजे सिलाई कारीगर वापस फैक्ट्री में आये। 'क्या बात है ? काम करो।' 'रेट बहुत कम हैं।' 'हम बढा देंगे।' 'महँगाई ज्यादा है, ज्यादा रेट चाहिये, डबल रेट चाहिये।' डबल रेट शब्द सुनते ही मैनेजर बोला : 'जायज माँगो, जायज।' इस पर मजदूर बोले : 'हमें नहीं पता जायज क्या होता है। इन्दिरा कैम्प झुग्गी बस्ती में रहना जायज है क्या? बारह घण्टे, पन्द्रह घण्टे की ड्युटी जायज है क्या? दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन भी किसी मजदूर को नहीं देते, यह जायज है क्या?' इतना कह कर सब सिलाई कारीगर फिर फैक्ट्री से बाहर चले गये और अगले रोज, रविवार को 10 बजे फैक्ट्री के बाहर मिलने का तय किया। मास्टरों के बुलाने पर रविवार को 11½ बजे सिलाई कारीगर अपनी रेट लिस्ट बना कर अन्दर गये। मैनेजर : 'लिस्ट नहीं देखूँगा। तुम्हारे मुँह से सुनुँगा।' मैनेजर 75 से 110 पर पहुँचा। धीरे-धीरे सब मजदूर बाहर निकल लिये। कम्पनी को माल की अरजेन्ट आवश्यकता। मजदूरों ने सोमवार को फैक्ट्री के बाहर फिर मिलने का तय किया। सोमवार, 17 सितम्बर को सब सिलाई कारीगर 11 बजे फैक्ट्री के अन्दर गये। मैनेजर से चर्चा में हर पीस के अधिक रेट माँगे। मैनेजमेन्ट सहमत हुई। सितम्बर के पहले 15 दिन की पेमेन्ट 2500-3300 की जगह 4200-6500 रुपये बनी। नये पीसों के रेट बाद में बताने की बजाय पहले बताये गये। लेकिन, सितम्बर के बाद के 15 दिन के पैसे 1 अक्टूबर को दिये तब निर्धारित रेट से कम रेट कम्पनी ने लगाया......''

नवम्बर 2012

एकमेव और एकमय

हम से मैं और मैं से नये हम की ओर

✶हर व्यक्ति हर समय बहुत कुछ करती है। क्या करें और क्या नहीं करें, कैसे करें और कैसे नहीं करें से हर व्यक्ति हर समय जूझता है। और फिर, समय-समय पर ऐसे हालात बनते हैं कि कई लोगों द्वारा मिल कर कुछ करना आवश्यक हो जाता है। पुनः वही प्रश्न, अधिक जटिलता लिये, हमारे सम्मुख होते हैं।

✶फैक्ट्रियों में उत्पादन कई लोगों द्वारा मिल कर किया जाता है। फिर, कम से कम लागत पर अधिक से अधिक उत्पादन करवाना मजदूरी-प्रथा के मूल सूत्रों में है। इसलिये मजदूरों को बद से बदतर होती स्थिति से रूबरू होना ही होता है। इसीलिये फैक्ट्री में हर समय अकेले-अकेले कुछ करने के संग-संग मजदूरों द्वारा मिल कर कुछ करना एक अनिवार्य आवश्यकता रहती है।

✶एकता में बल है — एकता रामबाण लगती थी (लगती है)। बीस वर्षों के दौरान फरीदाबाद में ही अनेक कठिनाइयों से पार पा कर अनेकों फैक्ट्रियों में मजदूरों ने एकता बनाने में सफलता प्राप्त की। और, इन सफलताओं ने एकता के रामबाण होने पर ही प्रश्न-चिन्ह लगा दिया। फैक्ट्री मजदूरों में से उभरे नेताओं के इर्द-गिर्द एकता बनती थी (बनती है)। मजदूरों में से उभरे अधिकतर नेता मजदूरों के पक्ष में डटे रहे और थोड़े ही समय में खुड्डे लाइन लगा दिये गये, कुचल दिये गये। मजदूरों में से उभरे कुछ नेता कम्पनी के पक्ष में हो गये और दीर्घ समय तक मजदूरों की छाती पर मूँग दलते रहे। "ईमानदार नेता मारे जाते हैं और बेईमान नेता बेच खाते हैं" वाले कटु अनुभवों ने कसम-वसम खाने को किनारे किया, ईमानदारी — बेईमानी के फर्क को हालात बदलने के सन्दर्भ में गौण बनाया। मिल कर क्या-कैसे करें का प्रश्न अधिक स्पष्टता से सामने आया।

✶एकता प्रतिनिधि की माँग करती है। "ईश्वर मर गया" की घोषणा प्राचीन एकताओं की मृत्यु का स्वीकार्य था। आज की एकता प्रतिनिधि-प्रणाली पर आधारित है। प्रतिनिधि चुनना 100 को 5 बनाने की राह है। प्रतिनिधि-प्रणाली आधारित एकता प्रत्येक के विशेष होने, एकमेव होने को नकारती है और "सब बराबर" की धारणा पर आधारित है। एकता- प्रतिनिधि-नेता ऐसे तौर-तरीके उभारते हैं, ऐसे अखाड़ों का निर्माण करते हैं जिनमें 95 प्रतिशत को अनुयायी में, श्रोता में बदला जाता है। वीर, विद्वान, मर्द, बलिदानी, वक्ता, पहुँचवाला, चलती है — विशेषण हैं प्रतिनिधि-नेता के और आर-पार की लड़ाई इनका तकियाकलाम। पिचानवे प्रतिशत को निष्क्रिय करना सार है एकता का और 95 प्रतिशत की निष्क्रियता आधार है एकता का। यह सामान्य जन की बढती सक्रियता होती है जो कि "एकता नहीं है" के विलाप के रूप में प्रकट होती है।

✶एकता को नाकारा और नुकसानदायक पाने से बात थम नहीं जाती। फैक्ट्री मजदूरों के लिये मिल कर अपने हित में कुछ करना अधिकाधिक जरूरी होता जाता है। आवश्यकता, अनिवार्य आवश्यकता राहें तलाशती है, राहें बनाती है। इस सन्दर्भ में फरीदाबाद में ***गेडोर (झालानी टूल्स)*** के मजदूरों के प्रयोगों को यहाँ एक अनुभव के तौर पर आइये देखें। फरीदाबाद में कम्पनी की तीन फैक्ट्रियों में बीस वर्षों के दौरान मजदूरों ने अतियों को झेला-भुगता-मुकाबला किया। यूनियन ने 1500 मजदूरों की छँटनी करने की कम्पनी की योजना को लागू करने में सक्रिय भूमिका अदा की। यूनियन नेताओं को मजदूरों के नकली प्रतिनिधि घोषित कर उनकी नकली एकता के खिलाफ असली प्रतिनिधियों के जरिये मजदूरों की सच्ची एकता के प्रयास हुये। नेता हटाये गये पर उनकी जगह बने नेता पुरानों जैसे ही रहे। नये-पुराने नेताओं और मैनेजमेन्ट-पुलिस ने मिल कर जबरन 1500 मजदूरों से इस्तीफे लिखवाये। प्रतिनिधि-नेता-एकता की जगह क्या? इसी कम्पनी की फैक्ट्रियों के मजदूरों की तनखा देरी से दिये जाने और फिर एक-दो-तीन-चार महीनों की तनखायें बकाया हो जाने ने नये सिरे से मिल कर कुछ करने को अरजेन्ट आवश्यकता बनाया। क्या करें? कैसे करें? गेडोर (झालानी टूल्स) के मजदूरों ने तालमेलों के प्रयोग किये। रोज-रोज एक के बाद दूसरी पाँच-पाँच, सात-सात की टोलियों में मजदूरों ने श्रम विभाग और प्रशासन की नाक में दम किया। मजदूरों में पुनः एकता स्थापित करने के लिये प्रशासन ने समझौते के लिये प्रतिनिधियों की माँग की। प्रतिनिधि मानी नेता — मजदूरों ने प्रशासन की माँग ठुकरा दी। मजदूर गत्तों पर अपनी बातें लिख कर शिफ्टें आरम्भ होने और शिफ्टें छूटने के समय सड़कों पर 10-15 की कतार बना दस-दस गज पर खड़े होने लगे और हजारों फैक्ट्रियों के मजदूरों से संवाद की राहें खोली। इस बढती बला से पार पाने के लिये चण्डीगढ में मीटिंग कर साहबों ने गेडोर (झालानी टूल्स) में यूनियन चुनाव करवा कर, नेता पुनः स्थापित कर 21 महीनों की

तनखायें बकाया हो जाने के बाद मजदूरों को तनखायें देनी आरम्भ की। गत्तों पर अपनी बातें लिख कर कतार में सड़कों पर खड़े होते गेडोर (झालानी टूल्स) मजदूरों ने हजारों फैक्ट्रियों के मजदूरों से संवाद जारी रखे। कम्पनी बन्दी की राह पर।

★ तालमेल प्रत्येक को महत्व पर आधारित तो हैं ही, तालमेल बढती सँख्या की सक्रिय साँझेदारी को भी सुगम बनाते हैं। प्रत्येक की भिन्न-भिन्न मजबूरियों और अलग-अलग विशेषताओं के दृष्टिगत एक-दो की बजाय तालमेल अनेकों गतिविधियों को स्थान प्रदान करते हैं। अपनी इच्छा और सुविधा अनुसार हर व्यक्ति को इस अथवा उस, अब अथवा तब, इतना अथवा उतना करने की स्वतन्त्रता को तालमेल सुनिश्चित करते हैं। तालमेल 100 को 1,000 बनाने, 10,0000 बनाने की राहें प्रदान करते हैं। गेडोर (झालानी टूल्स) मजदूरों के तालमेलों के प्रयोगों से उपजे अनुभवों ने कम्पनी बन्द होने पर उन्हें नई राहें बनाने में सक्षम बनाया। फरीदाबाद में फैक्ट्री बन्द होने पर मजदूरों के हिसाब डूब जाना अथवा औने-पौने पैसे मिलना सामान्य रहा है। जूट मिल, इलेक्ट्रोनिक्स, ईस्ट इण्डिया कॉटन, नोरदर्न आयरन एण्ड स्टील, डेल्टा टूल्स, मैटल बॉक्स, नूकेम प्लास्टिक, हितकारी पोट्रीज, प्रताप स्टील, रेमिंगटन, अतुल ग्लास...... चन्द उदाहरण हैं एकता द्वारा कत्ल किये मजदूरों के। अनेक मामलों में तो प्रतिनिधि-नेता-यूनियन ने कानून अनुसार मजदूरों का जो हिसाब बनता था उसके भी दसवें हिस्से पर समझौता किया। गेडोर (झालानी टूल्स) यूनियन इसका नया उदाहरण है। कम्पनी बन्द होने पर तालमेलों के अनुभवों से गुजरे मजदूरों के सम्मुख फिर क्या करें और कैसे करें के प्रश्न थे। वकीलों और जजों के पूर्वाग्रहों से पार पाते इन मजदूरों ने अलग-अलग रहते हुये भी मिल कर कदम उठाये। बारह वर्ष बाद इसके सकारात्मक परिणाम आ रहे हैं। मुड़ कर देखते हैं तो व्यवहार में गेडोर (झालानी टूल्स) मजदूरों ने एकमेव और एकमय की राह पर कदम बढाये थे।

उपरोक्त उदाहरण तब का है जब फैक्ट्रियों में उत्पादन कार्य में नब्बे-पिचानवे प्रतिशत मजदूर स्थाई मजदूर होते थे। उस दौरान एकता का नारा ज्यादा शोर करता था। आज फैक्ट्रियों में उत्पादन कार्य करते अधिकतर मजदूर अस्थाई मजदूर हैं। आज एकता का नारा स्थाई मजदूरों द्वारा जब-तब लगाया जाता है, मन्द ध्वनि का वातावरण है। इलेक्ट्रोनिक्स के उत्पादन में प्रवेश ने और बहुत-कुछ भी बदला है। लगता है कि तालमेलों के अनुभव आज और भी महत्वपूर्ण बन गये हैं।

एकमेव और एकमय को अँग्रेजी में unique and together कहेंगे। (जारी) ◆

फैक्ट्री रिपोर्ट

जे सी बी मजदूर : "23/7 मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में 375 स्थाई मजदूर, 600-625 कैजुअल वरकर, 40-45 ठेकेदारों के जरिये रखे 970-980 मजदूर और 400-410 स्टाफ के लोग काम करते हैं। स्टाफ कहे जाने वाले लोगों में कभी दो, कभी तीन शिफ्टों में 16 सी एन सी मशीनें चलाने वाले ऑपरेटर भी हैं।

"मेन असेम्बली लाइन में सुबह 8 से साँय 5½ की एक शिफ्ट है और शनि तथा रवि की छुट्टी। शिफ्ट में पहले 40 गाड़ी बनाते थे, फिर 65 की, अब 85 बनाते हैं, और जनवरी से 95 बनानी होंगी। सन् 2011 में दिन में 100 गाड़ी बनाने पर 4 घण्टे ओवर टाइम बनता था, 2012 में 115 गाड़ी बनाने पर 4 घण्टे ओवर टाइम बनता है, 2013 में 125 गाड़ी बनाने पर 4 घण्टे ओवर टाइम बनेगा। ऐसा मैनेजमेन्ट और यूनियन के बीच समझौता है। एक 3 डी एक्स जे. सी.बी. गाड़ी 18-19 लाख रुपये की। स्थाई मजदूरों के संग कैजुअल वरकरों तथा ठेकेदारों के जरिये रखे काफी मजदूरों को ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से है और यह एक आकर्षण है। ऐसे में ओवर टाइम नहीं होना बहुत कम तनखा में काम करते मजदूरों की परेशानी बढायेगा। ओवर टाइम नहीं होने से स्थाई मजदूरों को भी दिक्कत होती है। वैसे, स्थाई मजदूरों में 40 के करीब को ज्यादा मुलायम रखने के लिये ओवर टाइम जोड़ कर हर महीने कुल 90-95, 000 रुपये बन जाते हैं (एक के एक महीने 1, 39, 000 रुपये बने)। मेन असेम्बली में ओवर टाइम कम रहता है और यहाँ स्थाई मजदूर की तनखा 45-55, 000 रुपये है। असेम्बली में सितम्बर में ओवर टाइम नहीं था, अक्टूबर में 40 घण्टे ओवर टाइम रहा तब स्थाई मजदूरों के महीने में 70-80,000 रुपये बने। नवम्बर में रोज 115 गाड़ी बनेंगी, हर मजदूर का रोज ओवर टाइम होगा — इसे सरकारी ओवर टाइम कहते हैं।

"कैजुअल वरकर कुशल मजदूर होते हैं। छह महीने के लिये ही रखते हैं और फिर 6 महीने के ब्रेक के बाद ही दुबारा रखते हैं। कई मजदूर कई बार यहाँ काम कर चुके हैं। थोड़ी-सी गलती पर झाड़ पड़ती है। तनखा 6200, 6800, 7500 रुपये। मेन असेम्बली लाइन पर ओवर टाइम बहुत कम होता है और यहाँ नये, बिना सिफारिश वाले कैजुअल वरकर लगाये जाते हैं। होल्डिंग लाइन, टैस्टिंग लाइन, फैब्रिकेशन में वर्ष में कुछ महीनों को छोड़ कर ओवर टाइम लगता है। यहाँ जगह बदल देते हैं — वैल्डर को बफिंग, चिपिंग, ग्राइंडिंग, क्रेन से लोडिंग-अनलोडिंग में लगा देते हैं। फैक्ट्री में कोई बफरमैन नहीं है — एक शिफ्ट में 16 फ्रेम की बफिंग, गर्दा बहुत ज्यादा, सामान्य मास्क देते हैं जिसे बेकार ही समझिये,

घुटन होती है और खाँसने पर काला निकलता है। स्थाई मजदूरों को कीमती मास्क-हैड स्क्रीन देते हैं जिसमें पीठ के पीछे से फिल्टर लगी पाइप से साँस की हवा आती है — और, कोई भी स्थाई मजदूर बफिंग नहीं करता, वैल्डिंग ही करते हैं। कैजुअल वरकरों को दिवाली पर कम्पनी उपहार नहीं देती।

'' ठेकेदारों के जरिये रखे 970-980 मजदूरों में ढाई-तीन साल से लगातार काम कर रहे करीब 250 की ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। फैक्ट्री में प्रवेश के समय ई.एस.आई. कार्ड दिखाना पड़ता है, नहीं होने पर गार्ड रोक देते हैं, सेक्युरिटी अफसर फोन पर कहता है अन्दर आने दो। स्टाफ, स्थाई मजदूर, कैजुअल वरकर का प्रवेश गेट नम्बर 1 से और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों का गेट नम्बर 2 से — इस वर्ष जनवरी से मार्च के दौरान तो बड़ी सँख्या में बिना ई.एस.आई. के मजदूरों को गेट नम्बर 4 से अन्दर लेते थे। वैसे, फैक्ट्री में सामग्री आती नहीं और बिल की इन्ट्री हो जाती है का खेल भी लगातार चलता है। जे सी बी फैक्ट्री से बाहर सैंकड़ों फैक्ट्रियों-वर्कशॉपों में जे सी बी के हिस्से-पुर्जे बनते हैं।

'' मशीन मेन्टेनैन्स, फोर्क लिफ्ट ड्राइवर, बिजलीकर्मी, पेन्ट शॉप वरकर ...... ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों में सबसे ज्यादा खराब हाल पेन्ट शॉप वरकरों का है। सुबह 7 से 3½ और साँय 3½ से रात 11½ की दो शिफ्ट हैं। स्टाफ ऑफिस में बैठा रहता है और स्थाई मजदूर काम करवाते है, पेन्ट शॉप में सब काम ठेकेदार के जरिये रखे मजदूर करते हैं। तनखा हर महीने देरी से, 20 तारीख के बाद और ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों में सेक्युरिटी गार्ड, पेन्ट शॉप वरकर, चिनाई मजदूर, पानी से जुड़े मजदूरों को ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से (इन मजदूरों का ओवर टाइम दिखाते ही नहीं) और बाकी को (कैन्टीन वरकरों समेत) दुगुनी दर से। फैक्ट्री में सप्लाई का पानी नहीं आता, टैंकरों और ट्रैक्टर ट्राली से पानी आता है — सीवर भी नहीं है, दो टैंकर गन्दे पानी को फैक्ट्री के बाहर बहुत बड़े खाली प्लॉट (अमिताभ बच्चन का बताते हैं) में डालने में 24 घण्टे लगे रहते हैं। ठेकेदारों के जरिये रखे कुछ मजदूरों की 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट, साप्ताहिक अवकाश नहीं, और 12 घण्टे रोज ड्युटी पर 30 दिन के 7500 रुपये।

'' कदम-कदम पर दुभान्त-भेदभाव जे सी बी कम्पनी के चरित्र में भी है। कैजुअल वरकरों और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की एक कैन्टीन है। स्टाफ और स्थाई मजदूरों की दूसरी कैन्टीन है। भोजन में सौ गुणा फर्क।''◆

रुटीन हैं एक्सीडेन्ट

ट्रैक कम्पोनेन्ट्स मजदूर : '' प्लॉट 21 सैक्टर-7 आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में एक हजार से ज्यादा मजदूर सुबह 7 से साँय 5½ और साँय 5½ से अगली सुबह 5 बजे तक की दो शिफ्टों में ***हीरो, होण्डा, मारुति सुजुकी*** के तथा निर्यात के लिये साइलैन्सर बनाते हैं। रविवार को दिन में 8-10-12 घण्टे काम। पैकिंग विभाग में तो महीने में 200 घण्टे तक ओवर टाइम, भुगतान सिंगल रेट से। स्टाफ में ही कुछ लोग स्थाई हैं, मजदूरों में एक भी स्थाई नहीं है। सात ठेकेदारों के जरिये 1000 मजदूर रखे हैं पर तनखा दो ठेकेदारों के जरिये दी जाती है। एक्सीडेन्ट बहुत होते हैं, हर समय 5-6 मजदूर मेडिकल पर रहते हैं। इस वर्ष 23 जुलाई को रात की शिफ्ट में 5 एक्सीडेन्ट हुये : ट्राली पलटने से एक मजदूर का हाथ टूटा, सी एन सी मशीन पर एक मजदूर की उँगली बुरी तरह टूटी, वैल्डशॉप में गर्म तेल से एक मजदूर का चेहरा तथा शरीर का ऊपरी हिस्सा जला, लोहे की शीट गिरने से एक मजदूर के पैर में चोट, स्क्रैप से एक मजदूर का पैर कटा — चार टाँके लगे। इससे पहले 10 जुलाई को पावर प्रेस में एक मजदूर का हाथ दबा, 45 मिनट दबा रहा, दर्द से चीखता रहा, अस्पताल में चार उँगली काटी गई। इस वर्ष जनवरी में एक ही दिन प्रेस शॉप में तथा लिफ्ट में ट्राली पलटी — दो मजदूरों के पैर टूटे, दोनों के राड डाली गई, एक का पैर 9 महीने बाद भी ठीक नहीं हुआ है। इधर 22 सितम्बर को पावर प्रेस पर एक मजदूर का दाहिना हाथ कलाई से पूरा कट गया। रात की शिफ्ट में 24 सितम्बर को सी एन सी मशीन पर एक मजदूर की चार उँगली कटी। फोर्क लिफ्टर से 25 सितम्बर को एक मजदूर का पैर टूट गया..... उत्पादन का, काम का भारी दबाव, 10½-11½ घण्टे की शिफ्टें, हड़काना..... फर्श खराब होने के कारण ट्राली पलटती हैं, मेन्टेनैन्स में भारी कमी और सैन्सरों के काम नहीं करने के कारण पावर प्रेसों पर हाथ कटते हैं। फैक्ट्री में एम्बुलैन्स है पर उसका ड्राइवर नहीं है — एक्सीडेन्ट होने पर माल ढोने वाले ड्राइवरों का इन्तजार करना पड़ता है।''

हरसोरिया हैल्थकेयर श्रमिक : ''110-111 उद्योग विहार फेज-4, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में सब कैजुअल वरकरों को निकालने और बरखास्तगी तथा स्टाफ वाले बनाने के बाद बचे 180 स्थाई मजदूरों के साथ अब 10-12 ठेकेदारों के जरिये रखे 250 मजदूर काम करते हैं। मार्च महीने में जिन्हें 6200 रुपये तनखा में भर्ती किया था उनकी तनखा मई में 5700 रुपये कर दी और फिर अगस्त में पुनः घटा कर 4846 रुपये कर दी। पहली जुलाई से देय महँगाई भत्ते के 120 रुपये भी नहीं दिये हैं। दो शिफ्ट

12-12 घण्टे की थी, ओवर टाइम 22 रुपये प्रतिघण्टा था, निर्धारित उत्पादन बढा कर इधर एक महीने से ओवर टाइम बन्द कर दिया है। काम का बहुत ज्यादा दबाव..... सूईयाँ चुभती रहती हैं, उँगली कटती रहती हैं, मशीन में हाथ दबते रहते हैं और फैक्ट्री में कोई दवा-पट्टी नहीं। गाली देते हैं। तनखा से ई.एस.आई. तथा पी.एफ. राशि काटते हैं पर ई.एस.आई. कार्ड नहीं देते और पी.एफ. नम्बर नहीं बताते। छोड़ने पर फण्ड के पैसे नहीं मिलते, 6 दिन किये काम के पैसे भी नहीं देते। तनखा हर महीने देरी से, सितम्बर की 16 अक्टूबर को दी।''

ब्राइट ब्रदर्स वरकर : ''प्लॉट 16-17 सैक्टर-24, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में 60-70 स्थाई मजदूर और तीन ठेकेदारों के जरिये रखे 300 मजदूर ***व्हर्लपूल*** फ्रिज के प्लास्टिक के हिस्से बनाते हैं। तीन सौ मजदूरों में 200 की 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं, ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। तनखा बढवाने के लिये 11 अक्टूबर को सुबह 6 बजे की शिफ्ट में ठेकेदारों के जरिये रखे सब मजदूर फैक्ट्री के बाहर रुक गये — 9 बजे तक कोई मजदूर अन्दर नहीं गया। कम्पनी ने 10-12 पहलवान बुलाये थे पर वे एक तरफ खड़े रहे। तनखा बढायेंगे कह कर साहब अन्दर ले गये। रिवाल्वर दिखाते 6-7 पहलवान फैक्ट्री में घूम रहे थे। दस बजे 10 मजदूरों को नौकरी से निकाल दिया। तीन रोज पहलवान फैक्ट्री के अन्दर रहे, कम्पनी वाले कह रहे थे कि पुलिसवाले हैं।''

एमटेक मजदूर : ''प्लॉट 53-54 सैक्टर-3 आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में करीब 200 स्थाई मजदूर और ठेकेदारों के जरिये रखे 1000 मजदूर ***जोह्न डियर, सोनालिका, जीटर, महिन्द्रा, आयशर*** ट्रैक्टरों की क्रैन्क, कॉन रोड, शाफ्ट; ***टाटा*** ट्रकों और ***होण्डा*** स्कूटर तथा मोटरसाइकिल की क्रैन्क; ***मारुति सुजुकी*** का हब; अनेक वाहनों के अनेक छोटे पुर्जे बनाते हैं। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट, ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। यहाँ 2010 में ठेकेदार के जरिये लगा। इस वर्ष 19 जनवरी को फोर्क लिफ्ट पर 12 क्विंटल वजन ने मेरे दोनों पैर कुचल दिये। चोट लगने के बाद ई.एस.आई. कार्ड बनवा कर सैक्टर-3 स्थित ई.एस.आई. अस्पताल ले गये, भर्ती नहीं किया, दवाई-पट्टी कर वापस फैक्ट्री भेज दिया। एक्सीडेन्ट रिपोर्ट का पता नहीं। ई.एस.आई. ने कोई मेडिकल छुट्टी नहीं दी। मैनेजमेन्ट ने, ठेकेदार ने कोई छुट्टी नहीं दी। ड्युटी करता रहा — 4 दिन काम करता, पैर सूज जाते, 4 दिन छुट्टी कर लेता। बैठे के पैसे नहीं देते थे, काम करना ही पड़ता। इस तरह जून तक खींचा। इस बीच मार्च-अप्रैल में दवाइयों से दो उँगलियों की हड्डियाँ निकल गई — ऑपरेशन नहीं किया। जून में गाँव गया और भरतपुर में सरकारी अस्पताल में दिखाया — डॉक्टरों ने जयपुर में सवाई मान सिंह अस्पताल रेफर कर दिया। जयपुर में उपचार से आराम मिला है और दवा अब भी चल रही है। इधर 25 अक्टूबर को फैक्ट्री पहुँचा तो ठेकेदार के सुपरवाइजर ने नौकरी से मना कर दिया, बोला काम कम है।''

इनकास इन्टरनेशनल श्रमिक : '' 142 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में सुबह 9 से रात 8 की ड्युटी है और जबरन रात 2-2½ बजे तक रोक लेते हैं। ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से दिखाते हैं, हस्ताक्षर करवाते हैं, मीटिंग में बताते भी हैं पर देते सिंगल रेट से हैं। बोलते हैं कि 18 महीने में वेतन वृद्धि करेंगे पर करते नहीं — मजदूर काम बन्द कर देते हैं तब तनखा में 200-300 रुपये बढाते हैं..... और 6 महीने वाला महँगाई भत्ता गायब कर देते हैं। साहब बहुत बुरा बोलते हैं। यहाँ ***मैंगो, अरमानी*** के चमड़े के जैकेट, थैले बनते हैं।''

ओरियन्ट फैन कामगार : ''प्लॉट 11 सैक्टर-6, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में सी एफ एल विभाग में 25 स्थाई मजदूर और ठेकेदार के जरिये रखे 400 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में ट्यूब बनाते हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। गर्म काम है, काँच थाईलैण्ड से आता है। दो लाइन हैं और रफ्तार बहुत तेज है। एक लाइन पर 43 मजदूर चाहियें पर 33-35 मजदूरों से भी लाइन चलवा देते हैं। और, 12 घण्टे में ट्यूब 2 यू बनाने की क्षमता 24,000 है पर बनवाते 30,000 हैं, ट्यूब 3 यू 28,000 की जगह 36,000 बनवाते हैं। चाय के लिये समय नहीं, लाइन पर काम करते-करते पीओ। भोजन अवकाश के समय भी लाइनें चलती रहती हैं, बारी-बारी से भोजन करो। पानी पीने भी नहीं जा सकते। इंजीनियर बहुत चिल्लाता है, सुपरवाइजर पकड़ कर झिंझोड़ भी देते हैं। ठेकेदार के जरिये रखे मजदूरों को वार्षिक बोनस नहीं देते।''

एग्रो इंजीनियरिंग वरकर : ''प्लॉट 22 सैक्टर-7 आई.एस.टी. मानेसर स्थित कम्पनी की यूनिट-II (यूनिट-1 फरीदाबाद में है) में सुबह 8 से रात 2-3 बजे की शिफ्ट है। छूटने पर मजदूर फैक्ट्री में ही सो जाते हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। सुपरवाइजर सिर पर खड़े रहते हैं, शौचालय भी पीछे-पीछे पहुँच जाते हैं, गाली देते हैं। पावर प्रेस पर 11 जुलाई को एक मजदूर का हाथ कलाई से कटा। यहाँ से सप्लाई सीधी ***मारुति सुजुकी*** फैक्ट्री जाती है।''

आकृति क्रियेशन्स मजदूर : ''410 उद्योग विहार फेज-3, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में स्टाफ के लोग ही स्थाई हैं, 500 मजदूर तीन ठेकेदारों के जरिये रखे हैं।......

दिसम्बर 2012

लौटते हैं 18 जुलाई 2012 में

मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों का व्यवहार

तनखा, वेतन, दिहाड़ी, पगार, वेज, सैलेरी, उजरत के दायरे में प्रवेश से पहले और दायरे में रहने के दौरान जीवन कैसे परिवर्तित होगा इसके बारे में उत्सुकता-उत्साह और शक-शंका-शुबहा की गहरी धारा बनी रहती है। जीवित रहने और बेहतर जीवन, बेहतरीन जीवन की वास्तविकता तथा कल्पना के लिये हम अपने समय का एक अंश जो बिक्री करते हैं उसका सौदा सदा ही अस्थिर होता है, अस्थिर रहता है। अपने समय के एक अंश को हम क्यों बेच रहे हैं और किसलिये बेच रहे हैं यह प्रश्न हर समय हमारे सम्मुख जीवित रहता है, बना रहता है।

यह अस्थिरता, यह उत्साह, यह शक, यह क्यों-किसलिये का सदा मुँह बाये सवाल कुछ मायनों में आम बात हैं। यह बहुत-ही सामान्य हैं और हम मान कर चलते हैं कि यह हमारे जीवन को ढालते हैं, गति देते हैं, रोकते हैं। इन पर चर्चायें लगातार चलती रहती हैं। यह ध्यान देने की बात है कि कई बार अकेले के तौर पर और समूह के तौर पर हम बेचैनी महसूस करते हैं इन चर्चाओं के फायदा-नुकसान-मजबूरी की चौखट में कैद हो जाने में। और, हमें अहसास रहता है कि बेहतरीन जीवन के फैलाव में लाभ-हानि-बेचारगी की सोच-प्रयास बाधा हैं।

इस बेचैनी, इन उत्साहों, इन शंकाओं को कई सचेत आम समझ की धारायें समझने-समझाने के दावे करती हैं। तन थके हैं, मन मरे हैं, दृष्टि नाक तक है, समूह-सामुहिकता ओझल है, तन-मन घायल हैं, कल्पनायें सिमटी-सिकुड़ी हैं, इसलिये सहायता एक अनिवार्य आवश्यकता है। गुमराह हो जाते हैं, एकता नहीं है, भटक जाते हैं, भड़क जाते हैं, इसलिये सम्भालने वाले चाहियें। ड्युटी के बाहर भला कोई जीवन जी रहे हैं? प्रवचन आवश्यक हैं। सचेत आम समझ व्यवहार में व्यापक तौर पर नकारी गई हैं पर विचारों में काफी फैली हुई हैं।

समय पर विवाद, समय के लिये जूझते लोग, समय किसलिये पर मन्थन वाली जीवन की धुरी आज पूरी स्पष्टता से हमारे सम्मुख है। सचेत-अचेत, कोई धारा इसे ओझल नहीं कर सकती, ढक नहीं सकती, छिपा नहीं सकती। क्यों?

बेहतर जीवन के लिये अपने समय का जो सौदा हम उत्साह और शंका से करते हैं वह लड़खड़ाने लगा है। बेहतर मानी क्या? तनखा ज्यादा? क्या काम के बोझ में कमी? क्या दबाव में ढील? आने-जाने के लिये प्रबन्ध? क्या रहने के लिये मकान का प्रबन्ध? डाँट-फटकार में कमी? नौकरी की सुरक्षा? चिकित्सा में योगदान? पदोन्नति के शीघ्र व अधिक प्रावधान? भोजन का उचित प्रबन्ध? मनोरंजन के लिये साधन व समय? बच्चों की शिक्षा में योगदान?

ऊपर चिन्हित बिन्दुओं को जब व्यवहार में सामुहिक तौर पर नकारा गया तब लगता है कि बेहतर, बेहतरीन सामुहिक जीवन की कोई अनोखी-अपरिचित कल्पना आकार ग्रहण कर रही थी। इस सन्दर्भ में "मजदूर समाचार" के नवम्बर 2011 अंक (नई सीरीज नम्बर 281) में छपा था :

मानेसर में एक युवा साथी : "रुटीन से परे जीवन के बारे में पहली बार सोचा है, फुर्सत में ढँग से सोचा है।" हजारों साथियों ने कई फैक्ट्रियों में, कई बस्तियों में, कई घरों में, कई ठियों-अड्डों पर इन पाँच महीनों के दौरान एक नई गति और नई ऊर्जा से जीवन के बारे में सोचा है।

जून में फैक्ट्री के अन्दर, अक्टूबर में फैक्ट्रियों के अन्दर मजदूरों ने मशीनों की गति और शोर को थामा। फुर्सत से एक-दूसरे को देखा, नये ढँग से एक-दूसरे को सुना। मशीनों को थाम कर इन्सानों ने नये समय का उत्पादन आरम्भ किया। यह नया समय व्यवस्था की विषय-वस्तुओं से बाहर है।

फैक्ट्रियों पर कब्जा किये मनुष्यों का मिल कर बैठना-पसरना, राग-रागिनी गाना, खूब हँसना, इत्मिनान से खूब बातें करना, जीवन के बारे में सामुहिक विमर्श, उकसाने पर नाचने लगना, हजारों के बीच बातें करते-करते सो जाना, बिना अलार्म के सपने देखना, नये क्षितिज को देखना — इस सब से हुआ नये समय का उत्पादन।

शॉप फ्लोर-असेम्बली लाइन जीवन के इस हस्तक्षेप से, नये समय के इस उत्पादन से हर वक्त छिद्रित रहेंगे।◆

फैक्ट्री रिपोर्ट

शाही एक्सपोर्ट मजदूर : ''15/1 मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में दो-ढाई हजार मजदूर हैं और इन में 75 प्रतिशत महिला मजदूर हैं। दिवाली से पहले कम्पनी ने 500 मजदूर नौकरी से निकाले....... 'मैडम, आजकल ज्यादा पानी पीने जाती हो' — कार्ड नम्बर लिख लेते हैं। किसी दिन ड्युटी के लिये पाँच मिनट देरी से पहुँचने पर — कार्ड नम्बर लिख लेते हैं। इमरजैन्सी में (मैनेजमेन्ट की भाषा में बिना बताये) छुट्टी करने पर — कार्ड नम्बर लिख लेते हैं। कार्ड नम्बर लिखना मानी अन्तिम चेतावनी। ब्रेक करने का, निकालने का मैनेजमेन्ट का यह तरीका है।

''दिवाली बाद 15 नवम्बर को फैक्ट्री में उत्पादन आरम्भ हुआ और तभी से नई भर्ती चालू। भर्ती के लिये पूरे दिन ट्रायल पर रखते हैं — 8 घण्टे काम करवाते हैं। ट्रायल में फेल तो बाहर और पास तो अन्दर। पास हो चाहे फेल, ट्रायल के नाम पर करवाये 8 घण्टे काम के पैसे कम्पनी नहीं देती। जो मजदूर इसी फैक्ट्री में काम कर चुकी हैं उनकी भी फिर भर्ती के समय ट्रायल ली जाती है — कम्पनी 8 घण्टे मुफ्त में काम करवाती है। किसी-किसी दिन तो ट्रायल के लिये 100 मजदूर 8 घण्टे खटते हैं। अब जिन्हें भर्ती कर रहे हैं इन्हें अप्रैल से जून तक निकाल देंगे। फिर इसी प्रकार ट्रायल से नई भर्ती मई-जून में करेंगे और उन्हें दिवाली से पहले निकाल देंगे।

''नौकरी से निकालते समय मजदूर का ए टी एम खाता कम्पनी बन्द कर देती है। मई-जून और अक्टूबर-नवम्बर में जिन 1000 मजदूरों को 5-6 महीने काम करवाने के बाद मैनेजमेन्ट निकालती है उन मजदूरों को बोनस नहीं दिया जाता। हर वर्ष इन 1000 मजदूरों का बोनस शाही मैनेजमेन्ट खा जाती है। और, दिवाली पर 500 मजदूरों की मिठाई कम्पनी खा जाती है।

''ठेकेदार भी हैं पर इनके जरिये रखे मजदूर कम हैं। अधिकतर मजदूर कम्पनी स्वयं भर्ती करती है। जो मजदूर दिवाली से पहले नहीं निकाले उन्हें बीस प्रतिशत बोनस दिया — उपस्थिति अनुसार 10,000 से 13,000 रुपये दिये।

''फैक्ट्री में ***ओल्ड नेवी, एच एण्ड एम, जे सी पैनी, टॉमी, टारगेट*** आदि के लिये सिले-सिलाये वस्त्र तैयार किये जाते हैं। हर वर्ष सितम्बर में सीजन शुरू होता है तब ओवर टाइम ज्यादा लगता है। ओवर टाइम का भुगतान कम्पनी दुगुनी दर से करती है। तनखा कम है, सिलाई कारीगर की 5258 रुपये, इसके बावजूद ओवर टाइम के चक्कर में कई मजदूर इस फैक्ट्री में रुके रहते हैं। इस वर्ष ओवर टाइम बहुत-ही कम है। सिलाई विभाग में तो अक्टूबर में रविवार वाले साप्ताहिक अवकाश के अलावा मजदूरों को 6-8 दिन की छुट्टी दी। पिछले वर्ष इन महीनों में पुरुष मजदूरों का महीने में ओवर टाइम 7 से 10 हजार रुपये का था और महिला मजदूरों का 3 से 5 हजार रुपये का। अब नवम्बर में पुरुष मजदूरों के ओवर टाइम के 3000 रुपये और महिला मजदूरों के 1000-1200 रुपये बने। इसका मतलब तो यह है कि आर्डर कम हैं।

''अक्टूबर माह में सिलाई विभाग में जो 6-8 दिन की छुट्टी की थी उसके पैसे कम्पनी ने मजदूरों को दिये। लेकिन नवम्बर में रोज ड्युटी के बाद 1½-1½ घण्टे रोक कर 6-8 दिहाड़ी काम करवाया। अतिरिक्त समय वाले यह 1½-1½ घण्टे ओवर टाइम था पर कम्पनी ने इन्हें ओवर टाइम नहीं माना। नवम्बर में करवाये इस ओवर टाइम को अक्टूबर की भरपाई कहा गया और भुगतान सिंगल रेट से किया।

''ओवर टाइम कम का एक कारण टारगेट ज्यादा होना भी है। टारगेट पूरा करवाने के लिये सुपरवाइजर चिल्लाते हैं और गुणवत्ता के लिये क्वालिटी कन्ट्रोलर चिल्लाते हैं, नौकरी से निकाल देते हैं। अक्टूबर माह में फैक्ट्री के बाहर रात के समय हाकियों से एक क्वालिटी कन्ट्रोलर को पीटा गया। दोनों हाथ टूटे — रॉड डालनी पड़ी। नवम्बर के आखिरी दिनों में वह क्वालिटी कन्ट्रोलर ड्युटी पर आया है। अक्टूबर से फैक्ट्री में साहबों का चिल्लाना कम है।

''शाही एक्सपोर्ट कम्पनी की नोएडा, दिल्ली में ओखला और फरीदाबाद में सैक्टर-28 तथा सराय ख्वाजा में भी फैक्ट्रियाँ हैं।''◆

ट्रैवल कम्पनी ड्राइवर

ड्राइवर : दिल्ली-गुड़गाँव-फरीदाबाद-नोएडा के इर्द-गिर्द स्टाफ को, मजदूरों को निवास स्थानों से फैक्ट्रियों-दफ्तरों को लाती-ले जाती ट्रैवल्स कम्पनियों के ड्राइवरों की 10 से 16-18 घण्टे रोज ड्युटी हो जाती है। ओवर टाइम का कोई भुगतान नहीं करते। महीने के 8000 से 9500 रुपये देते हैं। देखा जाये तो 8 घण्टे की ड्युटी में तनखा चार-साढे चार हजार रुपये पड़ती है। वैसे, टैन्डर भरते समय ड्राइवर की तनखा 10,000 से 18,000 रुपये लिखते हैं। साप्ताहिक अवकाश के अलावा कोई छुट्टी नहीं, छुट्टी करने पर पैसे काटते हैं। जाम लगते रहते हैं, देर से पहुँचाने पर ड्राइवर पर 250 से 500 रुपये जुर्माना लगा देते हैं। समय पर पहुँचाने के फेर में ओवर टेकिंग, ओवर स्पीड, रेड लाइट जम्प करने पर होते चालान का भुगतान ड्राइवर के मत्थे। जरा-सा

नुकसान होने पर अभद्र व्यवहार और पैसे भी काट लेते हैं। एक्सीडेन्ट होते रहते हैं। घायल होने पर ड्राइवर को साधारण उपचार के बाद घर भेज देते हैं और बैठे दिनों के पैसे नहीं देते। कॉल सैन्टरों में लगे ड्राइवरों को तो आमतौर पर तनखा भी देरी से देते हैं। अधिकतर ड्राइवरों की ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। जिन बड़ी टूर एण्ड ट्रैवल्स कम्पनियों में ड्राइवरों की तनखा से यह पैसे काटते हैं उन में ड्राइवरों को पी.एफ. नम्बर नहीं बताते और पता ही नहीं चलता कि पैसे भविष्य निधि संगठन में जमा करते हैं अथवा नहीं। ढाई सौ ड्राइवरों वाली ***छवि टूर एण्ड ट्रैवल्स,*** 250 ड्राइवरों वाली ***सागर,*** 600 ड्राइवरों वाली ***सीहॉक टूरिस्ट ट्रैवल्स,*** 400 ड्राइवरों वाली ***राव टूर एण्ड ट्रैवल्स,*** 300 ड्राइवरों वाली ***डी टी एस,*** 1000 ड्राइवरों वाली ***चानसन टूर एण्ड ट्रैवल्स*** में ऊपर वाली बातें हैं। इन कम्पनियों में कण्डक्टरों को तो महीने में 4000-5000 रुपये में चौबीसों घण्टे ड्युटी करनी पड़ती है। ट्रैवल्स कम्पनियों में ऑफिस वरकर तो लावारिस की तरह हैं। फिर, तेल की जगह सी एन जी का प्रयोग हर समय अनहोनी की आशंका लिये है — इधर दिवाली बाद किसी इलेक्ट्रिक फाल्ट से लगी आग से सीहॉक कम्पनी की तीन बस जल कर राख हो गई और एक कण्डक्टर काफी जल गया। जी पी एस सिस्टम इधर ड्राइवर-गाड़ी पर हर समय निगाह रखने का जरिया है — कब कहाँ हैं, कितनी रफ्तार है को साहब जब चाहें देख सकते हैं।''

दिल्ली मैट्रो

दिल्ली मैट्रो रेल श्रमिक : ''दिल्ली-गुड़गाँव-नोएडा में मैट्रो के 149 स्टेशन हैं। इक्कीस ठेकेदारों के जरिये रखे 4900 मजदूर इन स्टेशनों पर काम करते हैं। ग्रुप 4 और बेदी एण्ड बेदी कम्पनियों के गार्ड हैं — गार्डों को साप्ताहिक अवकाश नहीं, महीने के तीसों दिन ड्युटी। मैट्रो स्टेशनों पर 3200 सफाई कर्मी काम करते हैं। इन सफाई कर्मियों को महीने के 5000 रुपये देते हैं और कहते हैं कि यह राशि ई.एस.आई. व पी.एफ. के पैसे काट कर है। दिल्ली सरकार द्वारा नर्धारित न्यूनतम वेतन अकुशल श्रमिक के लिये इस समय 7254 रुपये है — साफ है कि दिल्ली मैट्रो रेल कॉरपोरेशन में कार्य कर रहे सफाई कर्मचारियों को दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन भी नहीं दिया जाता। फिर भी, शिकायत पर कोई कार्रवाई करने की बजाय दिल्ली सरकार के असिस्टेन्ट लेबर कमिश्नर ने 26 नवम्बर को श्रम विभाग अधिकारियों को एक महीने में जाँच करने को कहा है। और, दक्षिण दिल्ली के भविष्य निधि आयुक्त ने दिल्ली मैट्रो रेल द्वारा ठेकेदार केशव सेक्युरिटी के जरिये रखे 600 सफाई कर्मियों के पी.एफ. रिकार्ड को फर्जी पाया है।''

पिज्जा हट

पिज्जा हट श्रमिक : ''गुड़गाँव में सैक्टर-44 में आर जे कॉर्प की इमारत में कार्यालय वाली ***देवयानी इन्टरनेशनल*** ने पिज्जा हट, के एफ सी, कोस्टा कॉफी आदि की फ्रेन्चाइजी ली हुई हैं। गुड़गाँव में पिज्जा हट के 18 आउटलेट हैं और एक आउटलेट में 40-50 वरकर। मजदूर की भर्ती टीम मेम्बर के तौर पर करते हैं। सब मिला कर महीने के 6500 रुपये देते हैं। तनखा से ई.एस. आई. व पी.एफ. की राशि काटते हैं। पी.एफ. राशि 3460 रुपये पर काटते हैं और ई.एस.आई. राशि 5771 रुपये पर काटते हैं। हरियाणा सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन से भी कम राशि पर पी.एफ. काटने वाला कम्पनी द्वारा किया जा रहा यह गड़बड़झाला मजदूरों की ग्रेच्युटी राशि के एक हिस्से को हड़पने की राह भी है।''

सहारे हैं पूजा और पुलिस

क्लच ऑटो कामगार : '' प्लॉट ए-1 सैक्टर-27 सी (12/4 मथुरा रोड़), फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में मैनेजमेन्ट-यूनियन दीर्घकालीन समझौते में बोनस बीस प्रतिशत है पर मैनेजमेन्ट इस बार 8.33 प्रतिशत की बात करने लगी तो मजदूरों ने इनकार कर दिया। मामला श्रम विभाग पहुँचा — 7, 9, 12 नवम्बर की तारीखें रही। बेटा डायरेक्टर 10 नवम्बर को यूनियन लीडरों से बोला कि हड़ताल मत करना, फैक्ट्री चलायेंगे — इस वर्ष 50 दिन की हड़ताल हुई। तनखा और बोनस की कहने पर इशारा पिता मैनेजिंग डायरेक्टर की तरफ कर दिया। दस नवम्बर को ही मैनेजमेन्ट बोली कि 35 मशीनें फैक्ट्री से बाहर ले जाने दो, 20 प्रतिशत बोनस देंगे। इनकार। श्रम विभाग में 12 नवम्बर को साँय 5 बजे 20 प्रतिशत बोनस देने का तय हुआ पर तब तक सब स्थाई मजदूर जा चुके थे क्योंकि सुबह 8 से साँय 4½ की अब एक ही शिफ्ट है — दिवाली बाद, 15 नवम्बर को स्थाई मजदूरों को बोनस दिया।

''क्लच ऑटो में 400-600 कैजुअल वरकर होते थे पर अब एक भी नहीं है — 365 स्थाई मजदूर और 288 स्टाफ के लोग ही हैं। दिवाली से सप्ताह -भर पहले से कैजुअल वरकरों ने बोनस की पूछने फैक्ट्री गेट आना आरम्भ किया। टाइम ऑफिस वाले टरका देते थे। बेटी डायरेक्टर 12 नवम्बर को साँय 5 बजे गाड़ी में फैक्ट्री गेट से निकल रही थी तब 50 के करीब कैजुअल वरकरों ने गाड़ी रोक कर खूब गालियाँ दी।

''क्लच ऑटो में टारगेट 123 मानी एक करोड़ 23 लाख रुपये का उत्पादन प्रतिदिन का था और मैनेजिंग डायरेक्टर ने 132 का

नारा दिया था। तब 790 मजदूर तीन शिफ्टों में काम करते थे। अब मैटेरियल ही नहीं रहता और 365 मजदूर प्रतिदिन 9 लाख रुपये का उत्पादन करते हैं। अक्टूबर की तनखा आज 27 नवम्बर तक मजदूरों को देनी भी आरम्भ नहीं की है। स्टाफ को मजदूरों को देने के बाद देते हैं। और, 20 नवम्बर को जो पे-स्लिप दी हैं उनमें प्रत्येक में पी.एफ. राशि 780 रुपये दी है जबकि अब तक तनखा अनुसार 1000 से 2000 रुपये पी.एफ. राशि रहती थी। तीन-चार वर्ष पहले यूनियन चुनावों में नये मजदूर खड़े हुये थे, उन्हें मैनेजमेन्ट ने धमकाने वाले पत्र दिये, वे चुनाव से हट गये थे। तब से यूनियन के पुराने लीडर ही हैं — यूनियन का कोषाध्यक्ष जो कि कम्पनी का वेन्डर भी था वह मजदूरों द्वारा बार-बार जलील किये जाने पर दो महीने पहले छोड़ गया। मैनेजमेन्ट चार वर्ष से बहुत ज्यादा पूजा-पाठ, हवन, जगराता, कीर्तन करवा रही है। मैनेजिंग डायरेक्टर शनिवार को काले कपड़ों में आता है। रिक्शा पर देवता रख कर फैक्ट्री के अन्दर चक्कर कटवाते हैं। कम्पनी की राजस्थान में भिवाड़ी स्थित नई फैक्ट्री भी डगमग है।''

लखानी वरदान समूह कामगार : ''प्लॉट 131, 136, 144, 160, 265 सैक्टर-24, फरीदाबाद स्थित समूह की फैक्ट्रियों में मैनेजमेन्ट की तरफ से 20 प्रतिशत की जगह 8.33 प्रतिशत बोनस की बात आई तो मजदूरों ने विरोध किया। जनरल मैनेजर द्वारा 5 नवम्बर को यह कहने पर प्लॉट 265 में मजदूरों ने कटिंग विभाग में काम बन्द कर दिया। दो जिप्सियों में पुलिस 6 नवम्बर को फैक्ट्री में आई। उत्पादन बन्द। एक सौ के करीब पुलिस वाले 8 नवम्बर से फैक्ट्रियों में। चेयरमैन-मैनेजिंग डायरेक्टर 9 नवम्बर को प्लॉट 265 में आया तो मजदूरों ने उसे घेर लिया। दो सौ पुलिस वाले फैक्ट्री के अन्दर पहुँचे जहाँ 400 महिला मजदूर और 400 पुरुष मजदूर साहब को घेरे थे। प्लॉट 131, 136, 144, 160 स्थित फैक्ट्रियों के मजदूर प्लॉट 265 के गेट पर एकत्र। रात 9 बजे पुलिस ने लाठीचार्ज और गाड़ी की पाइपों से पानी की बौछार कर साहब को मजदूरों के घेरे से निकाला। दस नवम्बर को सुबह मजदूर फैक्ट्रियों पर पहुँचे तो वहाँ गेटों पर ताले और पुलिस मिली। कई मजदूरों ने 8.33 प्रतिशत बोनस ले लिया पर प्लॉट 131 के मजदूरों ने आज 17 नवम्बर तक नहीं लिया है और हिसाब माँग रहे हैं। पिछले वर्ष 8.33 प्रतिशत बोनस की घोषणा पर हुये मजदूरों के विरोध के बाद कम्पनी को बीस प्रतिशत बोनस देना पड़ा था। लखानी वरदान समूह की फैक्ट्रियों में अक्टूबर की तनखा आज 17 नवम्बर तक नहीं दी है।''

युवा मजदूर

मेरी आयु 19 वर्ष है और मैं अपने को अनुभवी मजदूर मानता हूँ। कई फैक्ट्रियों में काम कर चुका हूँ। आजकल बैठा हूँ — सही से काम नहीं मिल रहा। जहाँ भी जाता हूँ वहाँ 12 घण्टे की ड्युटी बोलते हैं और अधिकतर जगह रात की शिफ्ट भी होती है। सर्दियों में रात को ड्युटी ही बहुत ज्यादा मुश्किल होती है। काम की पूछने मैं वहाँ तो जाता ही नहीं जहाँ हाथ-वाथ कटने का काम हो। बाकी जगह पहली बात मैं यह देखता हूँ कि रात की ड्युटी नहीं हो — गर्मियों में तो रात को काम फिर भी चला लूँगा पर सर्दियों में बिलकुल नहीं। इधर इन्डस्ट्रीयल एरिया में काम ढूँढने मैं नहीं जाता क्योंकि यहाँ ज्यादातर फैक्ट्रियों में सरकारी ग्रेड नहीं देते। ब्रॉन लैबोरेट्री में मैं डेढ साल काम कर चुका हूँ। मुझे तब 8 घण्टे के 100 रुपये देते थे और अब वहाँ काम कर रहा एक लड़का बता रहा था कि 8 घण्टे के 140 रुपये देते हैं।

मैं कोशिश करता हूँ कि ड्युटी 8 घण्टे की ही करूँ पर यह मिलनी बहुत मुश्किल है। मैंने लखानी के प्लॉट 265 सैक्टर-24 में 11 महीने इसीलिये काम किया कि वहाँ 8 घण्टे की ड्युटी थी और कभी-कभी दो घण्टे ही ओवर टाइम के लिये रोकते थे। लेकिन वहाँ तनखा मिलने में बहुत झँझट था, बहुत देरी से पैसे देते थे इसलिये वहाँ काम छोड़ा। बरसात में मुझे एक महीने खाली बैठना पड़ा था.....बरसात में काम कम हो जाता है, दिक्कत होती है तब भी हम नहीं छोड़ते।

मैंने अभी वाई एम सी ए चौक वाली इम्पीरियल ऑटो से रबड़ के धुँये के कारण नौकरी छोड़ी है। फैक्ट्री में सुबह 7½ से रात 7 की शिफ्ट थी और ग्रेड देते हैं पर ओवर टाइम के पैसे बहुत-ही कम, मात्र 12 रुपये एक घण्टे के। वहाँ साथ काम करते एक 25-26 वर्ष के ने बताया था कि कहीं भी चले जाओ, अब 12 घण्टे से ड्युटी कम नहीं है। वह उत्तर प्रदेश का रहने वाला था और राजस्थान में कई जगह काम कर चुका था, उसके गाँव के लड़के मुम्बई में काम करते हैं। परमानेन्ट होंगे ही नहीं इसलिये कई जगह लड़के सुपरवाइजरों से भिड़ जाते हैं। कौन-सी पक्की नौकरी है, छोड़ देते हैं, दूसरी जगह लग जाते हैं। डाँट-डपट सहते नहीं।

आदान–प्रदान बनाम शास्त्रार्थ

प्रत्येक व्यक्ति व्यवहार में होती है।

जो है उसके किसी न किसी पहलू से हर व्यक्ति का हर समय वास्ता रहता है।

जो हैं वे भौतिक रूपों में हो सकती हैं; कौशल स्वरूपों में हो सकती हैं; विचारों के, धारणाओं के रूपों में हो सकती हैं; अथवा इनके अनेक मिश्रणों में हो सकती हैं।

जो हैं उनकी गतियाँ भिन्न हैं। उनमें होते परिवर्तनों की अवधि और गति भिन्न हैं। जो हैं वो (और जो थी तथा जिनके होने की सम्भावनायें हैं वो भी) एक-दूसरे को हर समय प्रभावित करती हैं।

स्पष्ट लगता है कि हम सब का वास्ता अत्यन्त जटिल और प्रत्येक क्षण परिवर्तन की स्थिति में जो हैं उन से रहता है। इसलिये यह भी लगता है कि हर एक के लिये हर समय आंकलन में चूकने की सम्भावना बहुत अधिक रहती है। मेरा-तेरा गलती करना, गलत होना स्वाभाविक लगता है।

ऐसे में हर व्यक्ति महत्वपूर्ण है। अधिक से अधिक लोगों के बीच बातचीतें, चर्चायें सर्वोपरि महत्व की लगती हैं। आज पृथ्वी पर फैले सात अरब मनुष्यों के बीच होते आदान-प्रदानों को बढाना प्रत्येक व्यक्ति के संगत रहने के लिये, अर्थपूर्ण जीवन के लिये एक प्राथमिक आवश्यकता लगती है।

जबकि शास्त्रार्थ में

हर व्यक्ति सामान्य तौर पर स्वयं को सही बताता है।

प्रत्येक अपने शास्त्र को सर्वोपरि कहती है।

शास्त्र की रचना ईश्वर-गॉड-अल्लाह ने की है कहने वाले हैं। अवतार, गॉड के पुत्र, नबी ने ईश्वरीय वाणी को शास्त्र-रूप में मानव प्रजाति को उसकी भलाई के लिये उपहार दिया है कहने वाले हैं।

शास्त्र की रचना महान मार्क्स ने, महान लेनिन ने, महान माओ ने, महान अम्बेडकर ने, महान..... ने की है कहने वाले हैं।

शास्त्रार्थ का सार : मैं-हम सही और तुम-वे गलत।

शास्त्रार्थ का परिणाम सामान्य तौर पर अनुयायी अथवा शत्रु होते हैं। मैं-हम-मेरे-हमारे-अपने-मित्र और वो-अन्य-दूसरे-पराये-शत्रु की रचना-पुष्टि शास्त्रार्थ का चाहा-अनचाहा परिणाम होता है। वर्तमान में आंकलनों पर होता शास्त्रार्थ ही बहुत अधिक कटुता लिये रहता है। विगत के शास्त्रों के आधार पर शास्त्रार्थ.....

शास्त्री बनना है, बने रहना है और शास्त्रार्थ करना है अथवा आदान-प्रदान बढाना है ? इनमें प्रत्येक चुन सकती है, हर एक चुन सकता है।